Materialien
zur öffentlichen Anhörung von Sachverständigen in Berlin am 30. Juni 2014 zum
a) Gesetzentwurf der Bundesregierung
   Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomie-
stärkungsgesetz) - BT-Drucksache 18/1558
b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer
   Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
   Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen - BT-Drucksache 18/590
Zusammenstellung der schriftlichen Stellungnahmen

A. Mitteilung ................................................................................................................................................ 3
B. Liste der eingeladenen Sachverständigen ............................................................................................... 5
C. Stellungnahmen eingeladener Verbände und Einzelsachverständiger
   Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ................................................................ 6
   Zentralverband des Deutschen Handwerks ............................................................................................ 14
   Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung .................................................................................. 22
   Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand ........................................................................... 32
   Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft .............................................................................................. 41
   Burkhard Möller .................................................................................................................................. 44
   Uta Losem ............................................................................................................................................. 49
   Prof. Dr. Gregor Thüsing ...................................................................................................................... 52
   Prof. Gerhard Bosch .............................................................................................................................. 62
   Prof. Franz-Josef Düwell ....................................................................................................................... 73
   Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis ................................................................................................................. 76
   Dr. Thorsten Schulten ........................................................................................................................... 83
D. Stellungnahmen nicht eingeladener Verbände und Institutionen
   Verband Süddeutscher Spargel- und Erdbeeranbauer e.V. ................................................................. 91
   Deutscher Anwaltverein ........................................................................................................................ 93
   Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V. ............................................................................ 96
   Vereinigung der Bayrischen Wirtschaft e. V. ....................................................................................... 99
Stellungnahme des Bundesverbandes der Freien Berufe .......................................................... 101
Positionen des ASL - Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland e. V ........ 103
Bundesverband der Tischler Schreiner Deutschland ................................................................. 108
Fachverband des Tischlerhandwerks Nordrhein-Westfalen .................................................... 110
Die Berufsgewerkschaft e. V. .................................................................................................. 111
Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V ................................................. 114
Landesverband Sachsen-Anhalt Holz und Kunststoffe e. V .................................................... 116
Stellungnahme von Bauer Postal Network .......................................................................... 118
Stellungnahme der Bundesrechtsanwaltskammer ............................................................... 119
Stellungnahme des Bundesvorsitzenden des beamtenbundes und tarifunion .................... 122
Stellungnahme des Handelsverbandes Deutschland ............................................................... 125
Bundesverband Schnellgastronomie und Imbißbetriebe e. V ............................................... 138
Bundesverband Internationaler Express- und Kurierdienste e. V ........................................... 139
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung .................................................. 140
Bund Deutscher Verwaltungsrichter und Verwaltungsrichterinnen .................................... 141
Prof. Dr. Klaus Bepler, Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht a. D. und
Prof. Dr. Dres. h.c. Peter Hanau, Köln ............................................................................... 142
Zentralverband des Deutschen Handwerks ........................................................................... 149
Stellungnahme des Verbands Deutscher Privatschulverbände e. V .................................... 151
Allianz Deutscher Produzenten - Film & Fernsehen e. V ..................................................... 153
Stellungnahme des Deutschen Caritasverbands e.V .......................................................... 156
Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände ......................................................... 164
Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz .................................................................. 169
BundesPsychotherapeutenKammer .................................................................................... 170
Deutscher Bühnenverein - Bundesverband der Theater und Orchester ............................ 172
Stellungnahme des Paritätischen Gesamtverbands ............................................................. 173
Stellungnahme des Paritätischen Gesamtverbands ............................................................. 176
Gemeinsame Stellungnahme des Kommissariats der deutschen Bischöfe und
des Bevollmächtigten des Rates der EKD ................................................................. 178
Bundesverband Druck und Medien e. V ............................................................................... 181
Stellungnahme des Deutschen Kultur Rates ....................................................................... 185
Stellungnahme der Hochschulrektorenkonferenz .............................................................. 187
Stellungnahme des Sozialverbandes Deutschland e. V ......................................................... 188
Stellungnahme des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V .................. 191
Stellungnahme des Bundesvorsitzenden des Deutschen Journalistenverbands ............ 196
Mitteilung

Berlin, 11011
CDU/CSU-Fraktionssaal
Sitzungssaal: 3 N 001

Achtung!
Abweichender Sitzungsort!

Tagesordnung - Öffentliche Anhörung

a) Einziger Punkt der Tagesordnung

Öffentliche Anhörung von Sachverständigen

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomie-stärkungsgesetz)

BT-Drucksache 18/1558

verbundene Dokumente:
BT-Drucksache: 18/590 Antrag

Federführend:
Ausschuss für Arbeit und Soziales

Mitberatend:
Ausschuss für Recht und Verbraucherschutz
Ausschuss für Ernährung und Landwirtschaft
Ausschuss für Gesundheit
Ausschuss für Bildung, Forschung und Technikfolgen- abschätzung
Haushaltssausschuss (mb und § 96 GO)

Gutachter:
Parlamentarischer Beirat für nachhaltige Entwicklung

Voten angefordert für den: 02.07.2014
b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.

**Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen**

**BT-Drucksache 18/590**

verbundene Dokumente:
- *BT-Drucksache: 18/1558 Gesetzentwurf*

Kerstin Griese, MdB
Vorsitzende
Sachverständigenliste:

Verbände/Institutionen
Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
Zentralverband des Deutschen Handwerks
Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung
Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesverband Deutsche Zoll- und Finanzgewerkschaft

Einzelsachverständige
Burkhard Möller
Uta Losem
Prof. Dr. Gregor Thüsing
Prof. Dr. Gerhard Bosch
Prof. Dr. Franz-Josef Düwell
Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis
Dr. Thorsten Schulten
Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

a) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungs-
gesetz) – BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer
Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Zusammenfassung

Die Tarifautonomie in Deutschland stellt eine Erfolgs-
geschichte dar. Koalitionsfreiheit und Tarifautono-
mie haben sich in den zurückliegenden Jahrzehnten
immer wieder bewährt und als anpassungs- und
wandlungsfähig erwiesen. Ein wichtiges Beispiel ist
die Unterstützung bei der Bewältigung der Folgen der
Wirtschafts- und Finanzkrise 2008/2009. Die Tarif-
vertragsparteien haben verantwortungsvoll Unterneh-
men und Arbeitnehmer geholfen, die Folgen der Krise
für den Arbeitsmarkt abzufedern.

Es ist Aufgabe und Verantwortung des Staates, die Ta-
rifautonomie zu bewahren und Arbeitgebern ebenso
wie Gewerkschaften Rechtssicherheit und Rechts-
klarheit durch einen gesetzlichen Rahmen an die
Hand zu geben, damit Arbeitgeber und Arbeitnehmer
wissen, woran sie sind und was für sie gilt.

Der Gesetzentwurf der Bundesregierung zum „Tarif-
autonomiestärkungsgesetz“ erfüllt diese Vorgaben
nicht. Der Mindestlohn sowie die übrigen Änderun-
gen im Tarifvertragsgesetz (TVG) und Arbeitnehmer-
Entsendegesetz (AEntG) werden die Tarifautonomie
schwächen und den Arbeitsmarkt erheblich belasten.

Der vorgelegte Gesetzentwurf bedarf daher an vielen
Stellen der Korrektur.

Um die Tarifautonomie zu schützen, muss ein gesetz-
llich festgelegter Mindestlohn Tarifverträgen Vorrang
einträumen. Entgeltvereinbarungen, die auf Tarifver-
einbarungen basieren, dürfen nicht durch einen ge-
setzlichen Mindestlohn verdrängt werden. Das muss

für bereits bestehende Tarifverträge ebenso wie für
zukünftige Tarifvereinbarungen gelten.

Der Gesetzentwurf sieht aber nicht einmal für bereits
bestehende und bis zum Ende der Übergangsfrist am
1. Januar 2017 noch zustande kommende Tarifver-
träge einen hinreichenden, die Tarifautonomie wahr-
renden Schutz vor. Denn nach der Übergangsregelung
ist Voraussetzung dafür, bestehende oder bis zum 1.
Januar 2017 abgeschlossene Tarifverträge von der
Geltung des Mindestlohns nur dann auszunehmen,
wie die entsprechenden Vereinbarungen nach dem
AEntG durch Rechtsverordnung erstreckt werden.
Dies setzt bundesweit geltende Tarifverträge über
Mindestentgelte voraus. Noch nicht einmal alle gel-
tenden Mindestentgeltsätze in Tarifverträgen bilden
allerdings auf bundesweiten Vereinbarungen. Daher
bedarf es sowohl für die Zukunft, wie für bestehende
Tarifverträge einer Vorschrift, die den Vorrang von
Tarifvereinbarungen gegenüber gesetzlichen Festset-
zungen generell sichert.

Für zukünftige Anpassungen des Mindestlohns muss
ein Weg gefunden werden, diese Anpassungen staats-
fern zu gestalten. Tarifverhandlungen und Tarifver-
einbarungen dürfen durch die Arbeit der im Gesetz-
entwurf vorgesehenen Mindestlohnkommission nicht
übermäßig beeinträchtigt werden. Die Mindestlohn-
kommission darf nicht zum Deckmantel für neue
staatlich gesetzte Eingriffe in die Tarifautonomie wer-

Schreiben vom 24. Juni 2014


Ebenso werden durch den Entwurf Ausschlussfristen, die Rechtssicherheit und Rechtsklarheit für das Arbeitsverhältnis bedeuten, Stücklohnvereinbarungen und andere übliche und typische Regelungen in Frage gestellt. Das ist nicht Aufgabe eines Mindestlohns und ist auch nicht mit dem Koalitionsvertrag vereinbar, der die Einführung eines Mindestlohns, aber nicht die Infragestellung des deutschen Arbeitsrechts im Übrigen, angekündigt hat.

Der Beschluss der Bundesregierung umfasst neben dem Mindestlohn als Änderungen im Recht der AVE von Tarifverträgen nach dem TVG und im AEntG. Diese Änderungen können den Charakter der AVE in Deutschland nachhaltig verändern und sind geeignet, die Erstreckung von Tarifverträgen erheblich zu erleichtern. Das schwächt die Tarifautonomie und geht deutlich über den Koalitionsvertrag und die in ihm enthaltenen Ankündigungen zur Änderung des Tarifrechts hinaus. Folge kann sein, dass die Bereitschaft, sich durch Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden oder Gewerkschaften der privatautonomen tarifvermittelten Bindung an Tarifverträge zu unterwerfen, abnimmt und dass die Akzeptanz von Tarifverträgen und damit der Tarifautonomie in Deutschland insgesamt gefährdet wird.


I. Mindestlohn gesetz (Art. 1)

Das Mindestlohngesetz, das das bisherige Mindestarbeitsbedingungsgesetz ablösen soll, stellt einen schwerwiegenden Eingriff in die Tarifautonomie dar. Es bedarf einer großen Zahl von Änderungen, um bestehende Tarifverträge, geltende Arbeitsverträge und Arbeitsmarktvorstellungen nicht übermäßig zu behindern.

1. Tarifautonomie schützen


Die Aufnahme in das AEntG ist auch nicht durch das Europarecht geboten, weil die Übergangsregelung nur für Tarifverträge mit repräsentativen Gewerkschaften gültig ist.
gelten soll. Dieses Kriterium wird sogar von der Ent-
senderichtlinie der EU in Artikel 3 Absatz 2, zweiter 
Fall akzeptiert.

2. Präjudizierung von Tarifverhandlungen vermei-
den
Für die zukünftigen Anpassungen des Mindestlohns 
muss ein Weg gefunden werden, diese Anpassungen 
staatsfern so zu gestalten, dass sie Tarifverhandlun-
gen und Tarifvereinbarungen möglichst wenig beein-
trächtigen.

a) Mindestlohn staatsfern anpassen
Die im Entwurf vorgesehene Mindestlohnkommissi-
on darf nicht zum Deckmantel für neue staatliche 
Eingriffe in die Tarifautonomie werden. Ihre Tätigkeit 
hat mit der Tarifautonomie nichts zu tun. Sie darf da-
her auch kein Ort von Tarifverhandlungen werden. 
Sie ist keine Kommission der Tarifpartner, sondern 
der Bundesregierung. Die Kommission setzt weder 
den Ausgangsmindestlohn fest noch kann sie über 
ausnahmen nach Branchen und Regionen oder über 
Differenzierungen nach Qualifikation oder Dauer der 
Beschäftigung entscheiden.

Um den Schaden für die Tarifautonomie durch den 
gesetzlichen Mindestlohn nicht noch zu vergrößern, 
darf der Mindestlohn daher nicht Gegenstand von Ab-
stimmungen in dieser Kommission sein. Um staats-
ferne Anpassungen zu gewährleisten, kann Maßstab 
nur die Tarifentwicklung der jeweiligen zurücklie-
genden Jahre sein. Sie ist Ausdruck dessen, was in 
echten Tarifverhandlungen vereinbart ist. Die staat-
lich eingesetzte Mindestlohnkommission sollte so 
wenig wie möglich ein Präjudiz für künftige Tarifver-
handlungen setzen. Nur unter besonderen Bedingun-
gen wie in der Krise 2008/2009 sollte die Kommission 
mit einer Zweddrittelmehrheit nach unten vom Min-
destlohn abweichen können.

Auch die im Gesetzentwurf vorgesehene jährliche 
Anpassung des Mindestlohns bedroht die tarifauto-
nome Festsetzung von Arbeitseingetragen. Die Mehrheit 
Tarifverträge läuft schon heute über einen länge-
ren Zeitraum als ein Jahr. In einigen Tarifverträgen 
reicht dieser Zeitraum sogar über zwei Jahre hinaus.

In dieser Frage sollte sich der Gesetzgeber daher an 
dem orientieren, was tariflich gelebte Praxis ist. Eine 
Anpassung des Mindestlohns in Abständen von ei-
nem Jahr wäre ein weiterer gravierender Eingriff in 
die tarifautonome Gestaltung der Arbeitsbedingun-
gen. Es ist notwendig, den Zeitraum für die Anpas-
sung auf mindestens zwei Jahre anzuheben.

b) Geschäftsstelle überflüssig
Eine eigenständige Geschäftsstelle zu schaffen, ist 
überflüssig. Hierfür ist ein Sekretariat völlig ausrei-
chend. Aufgaben der Geschäftsstelle sollen sein: die 
Sitzungskoordination, Haushaltsplanung, Vergabe 
von Gutachten, Bereitstellen einer Hotline, Auswer-
ten der Hotline-Anfragen etc. Hierfür sind insgesamt 
ein Mitarbeiter vorgesehen. Die Personal- und Sach-
kosten werden sich laut Stellungnahme des Normen-
kontrollrates auf gut 1 Mio. Euro jährlich belaufen. 
Diese Aufgaben kann ohne Probleme durch ein nach-
geordnetes Sekretariat ohne wissenschaftlichen Un-
terbau übernommen werden.

3. Einstieg in Arbeit nicht verbauen
Ein Mindestlohn darf den Einstieg in Arbeit nicht ver-
schließen. Daher muss durch gesetzliche Differenzie-
run gen für Langzeitarbeitslose, Menschen, die noch 
nie gearbeitet haben, und v. a. für junge Menschen 
ohne ausreichende Qualifikation eine Lösung gefun-
den werden, die keine Fehlanreize setzt. Der vorgese-
hene § 22 erfüllt diese Voraussetzungen nicht.

a) Langzeitarbeitslosen Chancen erhalten
Um den Arbeitsmarktzugang nicht zu behindern, 
sollte für Langzeitarbeitslose und Menschen, die 
noch nie gearbeitet haben, der Mindestlohn wenigstens 
für die ersten zwölf Monate nicht gelten. Wer 
sehen heute wegen schwerwiegender Vermittlungs-
hemmnisse keinen Zugang zum Arbeitsmarkt findet, 
wird ohne Abweichungsmöglichkeiten vom Mindest-
lohn noch schwerer zu vermitteln sein. Dies ist mit 
dem Ziel nicht zu vereinbaren, Arbeitslose in den Ar-
beitsmarkt zu integrieren und ihnen damit ein selbst 
fähiges, arbeitswirtschaftes Einkommen, Wertschätzung und so-
ziale Kontakte zu ermöglichen und eine geordnete Ta-
gesstruktur zu verschaffen.

b) Jungen Menschen bei Beschäftigung helfen
Der Entwurf sieht in § 22 Abs. 2 vor, dass Jugendliche 
bi zum 18. Lebensjahr i.S.d. § 2 Abs. 1 und 2 JArb-
SchG, die noch keine Berufsausbildung haben, vom 
gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen werden. 
Diese Altersgrenze ist zu niedrig. Sie muss zuminde-
nt auf die Vollendung des 21. Lebensjahres angehoben 
werden.

Ziel der Regelung soll es ausweislich der Gesetzesbe-
gründung sein, keinen Anreiz zur Arbeit statt Ausbil-
dung zu setzen. Das Alter der Ausbildungsanfänger 
beträgt jedoch durchschnittlich 19,8 Jahre. Um die 
Bereitschaft – gerade jünger Menschen mit Vermitt-
lungshemmnissen – nicht zu mindern, eine Berufs-
ausbildung aufzunehmen, sollte daher jungen Men-
schen nicht der Ausreiz gegeben werden, stattdessen 
ein vermeintlich attraktives Arbeitsverhältnis zu 
Mindestlohnbedingungen aufzunehmen. Insbeson-
dere Jugendliche aus bildungsfernen Haushalten 
könnten einer zu einem Mindestlohn bezahlten, un-
qualifizierten Tätigkeit den Vorzug über eine berufli-
che Ausbildung geben. Für Jugendliche bis 
zum 21. Lebensjahr müssen daher sachgerechte Aus-
nahmeregelungen gelten, die einen erfolgreichen 
Start ins Berufsleben nicht gefährden.

Die aktuelle Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur 
für Arbeit (BA) belegt, dass immer mehr junge Men-
schen erst mit Mitte oder Ende 20 eine Ausbildung 
beginnen. Die Zahl der Jugendlichen, die bereits im 
Alter zwischen 15 und 19 Jahren eine Berufsausbil-
dung beginnt, ist dagegen in den vergangenen 13 Jah-
ren stark gesunken. Absolvierten im Jahr 2000 noch 
mehr als 843.000 junge Männer und Frauen zwischen 
15 und 19 Jahren eine Ausbildung, so waren es Mitte 
2013 nur noch knapp 525.000. Fast verdoppelt hat 
sich dagegen die Zahl der beruflichen Späteinstiege 
in diesem Zeitraum: Mitte 2013 absolvierten nach 
BA-Angaben knapp 113.000 Menschen zwischen 25 
und 29 Jahren eine Ausbildung; im Jahr 2000 waren 
es nur knapp 54.000.

c) Einstiegsqualifizierungen bewahren

Es ist zu begrüßen, dass der Gesetzentwurf Ausnahmen vom Mindestlohn für solche jungen Menschen definierter, denen beim Einstieg in eine Ausbildung geholfen werden muss. Die Anknüpfung allein an Maßnahmen, die nach § 54a SGB III gefördert werden, ist jedoch zu eng.

Spiegelbildlich zur betrieblichen Einstiegsqualifizierung gemäß § 54a SGB III müssen vergleichbare Förderprogramme der Wirtschaft vom Mindestlohn ausgenommen werden. Unternehmen und Verbände ergeben sich dafür, ausbildungswässere oder berufserleuchtete Jugendliche so zu fördern, dass sie trotz bestehender Schwierigkeiten eine Berufsausbildung erfolgreich absolvieren können. In der betrieblichen Praxis bestehen dazu unterschiedliche Modelle. Diese dürfen durch einen Mindestlohn nicht gefährdet werden.

Unter Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgestaltung der einzelnen Förderprogramme sollte die Ausnahmeregelung daher dahingehend ergänzt werden, dass Teilnehmer an Einstiegsförderprogrammen, die zu einer Berufsbildung hinführen sollen, aufgrund eines Tarifvertrages, in Betrieben eines nicht tarifgebundenen Arbeitgebers im Geltungsbereich und nach Maßgabe eines Tarifvertrages oder im Rahmen von Projekten, die die Voraussetzungen des § 54a SGB III erfüllen aber die staatliche Förderung nicht in Anspruch nehmen, vom Anwendungsbe- reich des Gesetzes ausgenommen werden.

Um die Bedeutung entsprechender Programme ge- rade für die Ausbildung bzw. die Ausbildungsvorbereitung zu unterstreichen, ist darüber hinaus zu erwägen, die entsprechende Klarstellung gesetzlich nicht im Zusammenhang mit Praktikumsverhältnissen, sondern im dritten Absatz des § 22 im Zusammenhang mit Ausbildungsverhältnissen zu treffen.

d) Praktika nicht behindern

Der Mindestlohn wird nicht nur eine Gefahr für be- stehende Arbeitsverhältnisse darstellen, sondern auch Personen schaden, die noch gar nicht in Arbeit sind. Mit der angeordneten Geltung des Mindestlohns auch für weite Teile von Praktikumsverhältnissen, die vom Koalitionsvertrag nicht erfasst werden, werden junge Menschen, vor, in und besonders nach ei- ner Ausbildung in der Möglichkeit erheblich be- schränkt, zur Berufsorientierung Praktikumsverhält- nisse zu vereinbaren.


e) Duale Studiengänge ausnehmen


Zu unterscheiden ist hier zwischen den ausbildungs- und praxisintegrierten Studiengängen. Während die dual Studierenden in ausbildungsintegrierten Studi- engängen bis zum Abschluss ihrer dualen Berufsaus- bildung nach BBiG bzw. HWO im Betrieb als Auszu- bildende gelten und damit unter die Ausnahme des § 22 Abs. 3 fallen, sind Teilnehmer in praxisintegrier- ten Studiengängen im Rahmen der betrieblichen Pra- xisphase weder als Auszubildende noch als Personen in einem sonstigen Ausbildungsverhältnis im Sinne des § 26 BBiG noch als Arbeitnehmer beschäftigt.

Die Zahl der dual Studierenden steigt stetig. Zur Zeit studieren über 64.300 Studierende in mehr als 1.000 verschiedenen dualen Studiengängen, an denen sich knapp 40.000 Betriebe beteiligen (Stand 2013). Die Tendenz ist weiter steigend.

f) Abiturientenprogramme
Ebenfalls klar gestellt werden muss die Ausnahme sog. Abiturientenprogramme für Führungsnachwuchs Kräfte, die in einem die Aus- und Fortbildung integrierenden Qualifizierungsgang auf Prüfungen vorbereiten. Dies könnte dadurch erfolgen, dass im Mindestlohn gesetz direkt und nicht erst in der Begründung klar gestellt wird, dass die Teilnehmer an einem Qualifizierungsgang, der auf eine Fortbildungsprüfung nach § 53 BBiG vorbereitet, keine Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG sind, sondern in den Ausnahmekatalog von § 22 Abs. 2 übernommen werden. Das Mindestlohn gesetz hat als wesentliches Ziel, „Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen“. In dem Qualifizierungsgang steht eindeutig die Qualifizierungs- aufgabe im Vordergrund, nicht die Arbeit von Arbeitnehmern. Es wäre sachfremd und mit den Zielen des Mindestlohn gesetzes nicht vereinbar, sie der Mindestlohnspflicht zu unterwerfen.

g) Saisonarbeit angemessen regeln

4. Klarstellungsbedarf bei Berechnung des Mindestlohns
Gemäß § 1 Abs. 2 beträgt die Höhe des Mindestlohns ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitsstunde.

a) Stücklohnvereinbarungen
In der Begründung des Gesetzentwurfs wird zwar festgestellt, dass die „Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen zulässig bleibt, wenn gewährleistet wird, dass der Mindestlohn für die geleistete Arbeitsstunde erreicht wird.“ Diese Begründung kann aber so verstanden werden, dass unabhängig vom Ergebnis der Arbeitsleistung zumindest durchschnittlich immer der Mindestlohn zu gewähren ist, selbst wenn die angemessene Mindestleistung nicht erreicht wird. Das würde dazu führen, dass Stücklohnvereinbarungen tatsächlich leer ließen.

Der Stücklohn setzt gerade die angemessene Nutzung der eigenen Arbeitskraft voraus. Dabei spielt eine durchschnittliche Arbeitsleistung sicherlich eine Rolle, darf aber nicht so verstanden werden, dass mit einer Durchschnittsbetrachtung jede Stücklohnregelung geklärt und gesichert wäre.

Schon heute kann der Arbeitgeber Stücklöhne nur nach billigem Ermessen (vgl. § 315 BGB) festsetzen. Das widerspricht dem Mindestlohn nicht, wenn ein durchschnittlicher Arbeitnehmer bei durchschnittlicher Leistung die festgesetzte Stücklohnzahl erreichen kann. Dabei handelt es sich um ein im Arbeits recht übliches Instrument der Entgeltbestimmung. Seine Zulässigkeit muss durch eine Ergänzung des § 1, zumindest aber einen eindeutigen Hinweis in der Gesetzesbegründung, klar gestellt werden.

Die in vielen Branchen vereinbarten Stücklöhne, Akkordlöhne, Provisionen oder vergleichbare umsatzbezogene Lohnformen dürfen nicht grundsätzlich in Frage gestellt werden. Es bietet sich an, in § 1 einen Hinweis auf § 315 BGB zu ergänzen.

b) Anrechnung von Sonderleistungen
Ebenfalls muss gesetzlich klar gestellt werden, dass bei der Bestimmung des Mindestlohns Sonderzahlungen des Arbeitgebers, z.

B. Einmalzahlungen, auf den Mindestlohnsanspruch angerechnet werden können. Alles andere führt zu Rechtsunsicherheit und kann sogar die Tarifbindung der Unternehmen in Frage stellen.


c) Entgeltumwandlung rechts sicher machen

d) Abiturientenprogramme


Eine Auftraggeberhaftung besteht nicht, wenn der Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit bewiesen werden. Soweit der Auftraggeber Personaldate ten, Arbeitsverträge und Entgeltsabrechnungen anfordern muss, um sein Haftungsrisiko einschätzen zu können, ist dies bereits aus datenschutzrechtlichen sowie wettbewerbsrechtlichen Gesichtspunkten äußerst problematisch.

6. Ausschlussfristen sichern

§ 3 muss so ergänzt werden, dass tarifvertragliche Ausschlussfristen unbeschränkt und arbeitsvertragliche Ausschlussfristen nach Maßgabe der bisherigen Rechtsprechung möglich bleiben. Ausschlussfristen, die sich in fast allen Tarif- oder Arbeitsverträgen finden, müssen unbeschränkt auch künftig möglich bleiben, um ihre rechtsbefriedende Wirkung zu erhalten. Alles andere würde Unternehmen vor umübersehbare Rechtsunsicherheit stellen und einen Eingriff in die Tarifautonomie bedeuten. Schon heute gibt es individuvertraglich keine Ausschlussfrist, die kürzer als drei Monate dauern darf. Es ist unverständlich, dass dies der Mindestlohngesetzentwurf für alle Arbeitsverträge und Tarifverträge faktisch in Frage stellt.

7. Auftraggeberhaftung überprüfen


Auch wenn es so nicht gemeint sein sollte, wäre sogar vom Wortlaut eine Auslegung möglich (wenn auch widersinnig), nach der sich die Haftung auf den Lohn jedes Arbeitnehmers des beauftragten Unternehmens erstreckt. Aber selbst bei einer engen Auslegung stellt sich die Folgefrage, wer unmittelbar, mittelbar oder irgendwie kausal an der Auftragsdurchführung beteiligt ist.

Völlig unklar ist außerdem, welche Prüfplänen bzw. Prüfrechte sich aus der Haftung für die Auftraggeber ergeben. Soweit der Auftraggeber Personaldate ten, Arbeitsverträge und Entgeltsabrechnungen anfordern muss, um sein Haftungsrisiko einschätzen zu können, ist dies bereits aus datenschutzrechtlichen sowie wettbewerbsrechtlichen Gesichtspunkten äußerst problematisch.


Daher bietet es sich an, die Vorschrift ganz zu streichen. Zumindest muss sie so beschränkt werden, dass sie nicht generell eine Haftung für alles und für jeden begründet. Hierzu bietet es sich an, § 13 so zu fassen, dass nur für den jeweiligen Vertragspartner und Arbeitnehmer gehaftet wird, die unmittelbar in den Auftragserstellungsprozess eingebunden sind.

8. Übermäßige Sanktionen vermeiden

der Unschuldsvermutung im deutschen Rechtssystem.
Erst recht muss dies für den Ausschlussgrund des § 19 Abs. 1 S. 2 gelten, der bereits vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens vernünftige Zweifel genügt, von einer schwerwiegenden Verfehlung auszugehen. Mit dieser Regelung erhält die zuständige Behörde einen Ermessensspielraum, der auf einem unbestimmten Rechtsbegriff basiert.

9. Dokumentationspflicht nicht praxistauglich
Zudem sind die Anforderungen des § 17 Abs. 2, die für die Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns erforderlichen Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten, völlig praxisuntauglich. Diese Unterlagen werden insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen regelmäßig beim Steuerberater oder bei größeren Unternehmen am Standort der Personalabteilung geführt.

II. Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes (Art. 2)
Die im Arbeitsgerichtsgesetz vorgesehenen Änderungen enthalten Regelungen, die nicht nur die im Gesetzentwurf angeschnittenen Themen betreffen. Auch wenn es insoweit eine Ankündigung im Koalitionsvertrag nicht gegeben hat, können wir diese Änderungsvorschläge teilweise mittragen.
So ist nachvollziehbar, dass künftig bei Fragen der Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit die Kompetenzen der Überprüfung auf eine Instanz – nämlich das Landesarbeitsgericht – zusammengefasst werden. Das gilt entsprechend für die Erwägung im Fall der Zusammenfassung der Kontrolle der Vorgaben für die Erstellung von Arbeitsentgelten nach dem TVG und dies bei den Landesarbeitsgerichten zu konzentrieren.
Ob es ein Schritt zu weniger Bürokratie ist, das Verfahren der Überprüfung von der insbesondere betroffenen Verwaltungsgerichtsbarkeit auf die Arbeitsgerichtsbarkeit zu übertragen, muss die Zukunft zeigen. Es muss sichergestellt bleiben, dass auch künftig der missbräuchlichen Nutzung von AVE und AEntG entgegengewirkt wird.

III. Änderung des Verdienststatistikgesetzes (Art. 4)
Die Änderung des Verdienststatistikgesetzes sieht u. a. vor, die Anzahl der befragten Unternehmen von 34.000 auf 60.000 auszuweiten. Im Ergebnis wären von dieser Erweiterung 26.000 kleine Betriebe mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten betroffen, die bisher von der (auskunftspflichtigen) Befragung ausgenommen waren.
Die damit verbundene bürokratische Belastung insbesondere der kleinen Unternehmen ist unverhältnismäßig und auch nicht durch das richtige Ziel einer Evaluierung des flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns gerechtfertigt.
Zielstellend wäre eine Analyse hinsichtlich der Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit und auf Beschäftigungschancen von Arbeitssuchenden mit unterdurchschnittlichen Qualifikationen sowie eine Ab- schätzung der Effekte auf die wirtschaftliche Entwicklung.
Es ist weder erkennbar noch geht es aus der Gesetzesbegründung hervor, welchen Einfluss eine genauere Kenntnis der Verdienststruktur von kleinen Unternehmen für Analysen und Entscheidungen zum Mindestlohn haben könnte.

IV. Änderung des TVG (Art. 5)
Artikel 5 sieht vor, dass ein Tarifvertrag auf Antrag und mit Zustimmung des Tarifausschusses vom BMAS für allgemeinverbindlich erklärt werden kann, wenn dies „im öffentlichen Interesse geboten erscheint“. Das bisherige Quorum von 50 % soll entfallen. Zukünftig soll es ausreichen, dass ein Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich „überwiegende Bedeutung erlangt“ oder dass die Allgemeinverbindlichkeit „eine wirtschaftliche Fehlentwicklung“ für die Branche verhindert. Dies stellt eine weitgehende systematische Änderung des geltenden Rechts dar und geht ebenfalls über den Koalitionsvertrag hinaus.
1. Regelbeispiele ungenügend
Auch das erste Regelbeispiel findet sich im Koalitionsvertrag an keiner Stelle. Nach der Vereinbarung der Koalitionspartner sollte vielmehr eine Tarifbindung von 50 % glaubhaft dargelegt werden. Im Ergebnis wäre eine Analyse hinsichtlich der Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigungschancen von Arbeitssuchenden mit unterdurchschnittlichen Qualifikationen sowie eine Ab- schätzung der Effekte auf die wirtschaftliche Entwicklung erlangen müsse. Was überwiegende Bedeutung meint, wird schlussendlich weder durch die Begründung noch durch andere Hinweise im Gesetzentext

Ausschussdrucksache 18(11)148
Ausschuss für Arbeit und Soziales
sich selbst ausreichend klar. Zumindest ebenso unbe-stimmt ist das weitere Regelbeispiel des Entwurfs, wonach die AVE möglich ist, um die Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen abzusichern. Auch dies ist kaum überprüfbar und kann alles und nichts meinen.


Das Erfordernis eines gemeinsamen Antrags der tarif- schließenden Parteien anstelle des bisher ausreichend- den Antrags auch nur einer Tarifvertragspartei ist vor diesem Hintergrund richtig und notwendig.

Schließlich kann es nicht gewollt sein, dass allein die Behauptung der antragstellenden Tarifvertragspar- teien, die Regelbeispiele zu erfüllen, den Anforderun- gen an eine ggf. normverdrängende Erstreckung von Tarifverträgen genügt. Die Verantwortung für die Prü- fung der Voraussetzungen muss beim Bundesministe- rium für Arbeit verbleiben.

2. Erstreckung von Sozialkassentarifverträgen
Wir halten es nicht für zwingend geboten, einen all- gemeinsamen Vorrang für spezifische Sozialkassentarif- verträge gesetzlich abzusichern. Der in den neuen Ab- sätzen 1a und 4 formulierte generelle Grundsatz, dass allgemeinverbindliche Tarifverträge, wenn auch be- schränkt auf die Fälle von Sozialkassen anderen Ta- rifverträgen vorgehen, sollte nochmals einer Prüfung im Gesetzgebungsverfahren unterzogen werden. 

V. Änderung des AEntG (Art. 6)
Wie im Koalitionsvertrag angekündigt, wird das AEntG durch den Entwurf für alle Branchen geöffnet. Die Umsetzung dieser Öffnung umfasst Elemente, die mit den Ankündigungen im Koalitionsvertrag nicht zu vereinbaren sind. Die vorgesehene Öffnung für alle Branchen kann akzeptabel sein, wenn beide Tarif- partner die Aufnahme in das Entsendegesetz anstreben.

Von der Ankündigung einer solchen Öffnung ist aber die im Gesetzentwurf faktisch vorgesehene Ausdehnung der materiellen Inhalte einer solchen Erstreckung nicht umfasst.

1. Rechtsverordnung statt AVE
Der durch den Entwurf aufgezeigte Weg lässt sich nachvollziehen, das AEntG für alle Branchen dadurch zu öffnen, dass künftig der Weg der Erstreckung alternativ über das Gesetz wie über die Rechts- verordnung gewählt werden kann. Dies kann man als mit dem Koalitionsvertrag vereinbar sehen.


2. Erstreckung auf Zeitarbeitsverhältnisse
Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

b) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) – BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

Zentralverband des Deutschen Handwerks

Inhaltsverzeichnis

I. Einleitung 15

II. Mindestlohn gesetz 15

1. Übergangsregelung ist unvollständig 15
2. Zusammensetzung des Mindestlohns fraglich 16
3. Regelung zu Arbeitszeitkonten unzureichend 16
4. Vorrangregelung ist nachzubessern 16
5. Keine Generalunternehmernehmerhaftung für alle Auftraggeber 16
6. Bußgeldregelung kriminalisiert Arbeitgeber 17
7. Tarifreuregulierung zu weitgehend 17
8. Korrektur der Altersgrenze notwendig 17
9. Orientierungspraktika – Ausnahme greift zu kurz 18
10. Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruchs zu weitgehend 18
11. Dokumentationspflichten korrekturbedürftig 18
12. Mindestlohnkommission 19
13. Turnus der Mindestlohnfestsetzung zu eng 19
14. Eigene Geschäftsstelle fördert Bürokratie 19
15. Umfassende Evaluierung dringend erforderlich 19

III. Tarifvertraggesetz 20

1. Neuregelung der Allgemeinverbindlicherklärung 20
2. Keine staatlich verordnete Vorrangregelung für Tarifverträge 20
3. Unklare Regelung der Tarifwerke über gemeinsame Einrichtungen 20

IV. Arbeitnehmer-Entsendegesetz 21

V. Arbeitsgerichtsgesetz 21

VI. Verdienststatistikgesetz 21


Schreiben vom 24. April 2014

14
Einleitung


I. Mindestlohnsgesetz


Diese gefestigten Strukturen, einschließlich der nach Art. 9 GG verfassungsfreiheitlich geschützten tarifpoli- tischen Wertigkeit regionaler Tarifabschlüsse, dürfen durch einen gesetzlichen Mindestlohn nicht torpediert werden. Dies muss sich gerade in der Frage des Tarifvorranges auch nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärter regionaler Tarifverträge gegenüber dem gesetzlichen Mindestlohn widerspiegeln.

Mit Blick auf das bisherige Gesetzgebungsverfahren stellt das Handwerk mit Enttäuschung fest, dass weder die von uns im Rahmen des vom BMAS durchgeführten Branchendialogs noch die zum Referentenentwurf vorgebrachten wesentlichen Bedenken und Änderungswünsche Niederschlag in dem aktuellen Gesetzentwurf gefunden haben.


Zu den Regelungen im Einzelnen:

1. Übergangsregelung ist unvollständig


Diese Regelung greift zu kurz. Um einen umfassenden Schutz gewachsener Tarifvertragsstrukturen im Handwerk zu gewährleisten, muss sichergestellt werden, dass auch über das Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge erfasst werden, wie etwa der kürzlich erfolgreich abgeschlossene Mindestlohn-Tarifvertrag im Friseurhandwerk. Die Vorrangstellung auch von über das Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärter (Mindest-) Lohnverträge muss gewährleistet sein.

Ebenso unverzichtbar ist eine Vorrangregelung für regionale Tarifvertragsstrukturen. Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns darf es nicht zu
einer nicht zu rechtfertigenden Nivellierung regionaler Tarifverträge kommen.

Die Tariflandschaft im Handwerk ist überwiegend geprägt durch regionale Tarifverträge, die auf Landesebene von den Landesinnungsvorständen abgeschlossen werden. Der Tarifvorrang der bundesweiten Tarifverträge im Zusammenhang mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zukommen soll, muss aufgrund der besonderen Bedeutung regionaler Tarifabschlüsse im Handwerk und auch in vielen anderen Wirtschaftsbereichen ebenso für branchenspezifische Regionaltarifverträge gelten – so wie dies im Koalitionsvertrag eindeutig in Aussicht gestellt wurde. Die beabsichtigte Privilegierung der vom gesetzlichen Mindestlohn abweichenden bundesweiten Tarifverträge allein über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz greift daher zu kurz.


2. Zusammensetzung des Mindestlohns fraglich


3. Regelung zu Arbeitszeitkonten unzureichend

Die Regelung des § 2 Abs. 2 MiLoG-E, wonach die auf ein Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen darf, ist unzureichend. Mit dieser viel zu engen Regelung wird in vielen Handwerksbranchen, die sich durch saisonbedingte, stark schwankende Auftragslagen auszeichnen, eine ganzjährige Beschäftigung der Arbeitnehmer wesentlich erschwert, wenn nicht gar verhindert. Dies trifft insbesondere auf Teilzeitbeschäftigte zu.

Um den speziellen Bedürfnissen der einzelnen Branchen und Unternehmen Rechnung zu tragen, ist es hier dringend erforderlich, im Mindestlohnsgesetz einen gesetzlichen Vorrang für Regelungen der Tarifvertrags-, der Betriebs- und der Arbeitsvertragsparteien zu Arbeitszeitkonten festzuschreiben, der es den jeweiligen Parteien ermöglicht, vom § 2 Abs. 2 MiLoG-E abweichende Vereinbarungen zu treffen – wie dies beispielsweise im Baugewerbe schon seit Jahren praktiziert wird.

4. Vorrangregelung ist nachzubessern


5. Keine Generalunternehmerhaftung für alle Auftraggeber

Um eine bessere Wirksamkeit des gesetzlichen Mindestlohns und damit auch faire Wettbewerbsbedingungen gerade für kleine und mittlere Unternehmen zu erzielen, ist die geplante Generalunternehmerhaftung nach § 13 MiLoG-E sicherlich sinnvoll und insoweit zu begrüßen. Dennoch bedarf es hinsichtlich der geplanten Generalunternehmerhaftung für alle Auftraggeber einer differenzierten Betrachtungsweise.

So sieht § 13 MiLoG-E vor, dass ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Verpflichtungen dieses Unternehmens, eines Nachunternehmens oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleiher zur
Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns an die Arbeitnehmern wie ein Bürge haftet, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Diese Haftungsregelungen, die aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz entlehnt sind, haben dort unzuweifelhaft angesichts der differenzierten tarifvertraglichen Regelungen ihre Berechtigung.


Im Übrigen stellt sich die Frage, ob die geplante Generalunternehmerhaftung im Rahmen des Mindestlohnregulierungsordnungs (MiLoG-E) wegen der ungleich höheren Publizitätswirkung des in der Öffentlichkeit hinreichend bekannten gesetzlichen Mindestlohns überhaupt erforderlich ist.

Nicht nachvollziehbar ist ferner, warum die noch in dem Referentenentwurf vorgesehene Haftungsbetrachtung des Auftragnehmers auf das Nettoentgelt des Arbeitnehmers in dem aktuellen Gesetzentwurf nicht mehr enthalten ist. Sollte der Gesetzgeber weiterhin an der Generalunternehmerhaftung festhalten, ist die Wiederaufnahme dieser Regelung schon aus Gründen der Rechtssicherheit dringend geboten.

6. Bußgeldregelung kriminalisiert Arbeitgeber


Zudem könnten Arbeitgeber, obwohl sie entsprechende Entgelte nach dem Mindestlohnregulierungsordnung zahlen, nur weil sie in Sachen Fälligkeit von § 2 Abs. 1 MiLoG-E abweichende Zeiträume geregelt haben, nach § 21 MiLoG-E mit einem Bußgeld belegt werden. Auch dies würde eine nicht gerechtfertigte Kriminalisierung der Arbeitgeber nach sich ziehen.

7. Tariftreueregelung zu weitgehend


Ein Ausschluss von Auftragsvergaben darf erst erfolgen, wenn über das Bußgeldverfahren rechtskräftig entschieden wurde und der Unternehmer wiederholt und in schwerer Weise gegen die besonders bedeutsamen Pflichten des Mindestlohnregulierungsordnungs verstoßen hat. Sanktionen sollten nur bei vorsätzlich oder grob fahrlässigem Tätigwerden verhängt werden.

8. Korrektur der Altersgrenze notwendig

Die Regelung des § 22 des Entwurfs zum Mindestlohnsgesetz (MiLoG-E), wonach Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben, wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben und sich nicht in der Ausbildung befinden, ist unzureichend.

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro darf weder die Attraktivität des beruflichen Ausbildungssystems beschädigen noch zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen bzw. dem weiteren Aufbau von Beschäftigung entgegenwirken.

Um diese möglichen negativen Beschäftigungswirkungen eines gesetzlichen Mindestlohns zu vermeiden, halten wir es für angezeigt, junge Menschen bis 25 Jahre ohne Berufsausbildung bzw. einen ersten akademischen Abschluss auf dem Arbeitsmarkt zu veranlassen.


Viele junge Menschen wären durch den gesetzlichen Mindestlohn der Versuchung ausgesetzt, Helferjobs zu 8,50 Euro auszufüllen, anstatt eine Berufsausbildung zu absolvieren. Ziel einer vorausschauenden und nachhaltigen Gesetzgebung muss es aber sein, junge Menschen zur Aufnahme einer beruflichen

Die Einführung einer allgemeinen Altersgrenze hat den Vorteil, für die betroffenen jungen Menschen, aber auch für die Arbeitgeber eindeutig, wenig administrativ aufwendig sowie mit Blick auf ihre Einhaltung einfach überprüfbar zu sein. Sie ist deshalb anderer Differenzierungsregelungen wie z. B. Abschlagsmodellen vorzuziehen.

9. Orientierungspraktika – Ausnahme greift zu kurz

Zwar ist es zu begrüßen, dass Personen, die an Einstiegsqualifizierungen nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch teilnehmen, gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 4 MiLoG-E vom persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden. Nicht ausreichend ist jedoch, dass Personen, die zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums ein Praktikum ableisten (sogen. Orientierungspraktika), nach § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG-E lediglich für die Dauer von sechs Wochen vom Mindestlohnanspruch ausgeschlossen sein sollen.


10. Unabhängigkeit des Mindestlohnspruchs zu weitgehend

Im Mindestlohnsgesetz muss sichergestellt werden, dass der Mindestlohnspruch nach § 1 MiLoG-E den regulären Ausschlussfristen unterliegt. Bisher sieht die Regelung des § 3 MiLoG-E vor, dass Vereinbarungen, die den Mindestlohn unterschreiben oder seine Gelendmachung beschränken unwirksam sind. Zudem soll auf ihn nur durch einen gerichtlichen Ver gleich verzichtet werden können und eine An spruchsverwirkung ausgeschlossen sein. Mit diesen Regelungen wird keine Rechtssicherheit erzeugt, sondern Rechtsunfried in die Betriebe getragen. Nicht nur arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen wird mit § 3 MiLoG-E der Boden entzogen. Gleiches gilt für die zahlreich vereinbarten tarifvertraglichen Ausschlussklauseln, was einen erheblichen Eingriff in die Tarifen autonomie darstellt. Es bedarf daher dringend der gesetzlichen Klarstellung, dass Ausschlussfristen weiter möglich bleiben.

11. Dokumentationspflichten korrekturbedürftig

Dringend korrekturbedürftig sind die Dokumentations pflichten gemäß § 17 MiLoG-E. Diese Norm legt fest, dass Arbeitgeber, die geringfügig Beschäftigte beschäftigen oder in den unter § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungs gesetzes fallenden Wirtschaftszweigen Arbeitnehmer beschäftigen, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens mit Ablauf des siebenten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren haben. Mit dieser Regelung werden den Arbeitgebern erhebliche Bürokratielasten und finanzielle Risiken aufgebürdet, da Verstöße gegen die Dokumentationspflichten gemäß § 21 Abs. 1 Nr. 7 eine Ordnungswidrigkeit darstellen und mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro geahndet werden können.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz schreibt Aufzeichnungspflichten zwecks besserer Kontrollmöglichkeiten nur für die Branchenmindestlohnenmänner vor. Die geplante Norm weitet diese Pflichten im Zusammenhang des Mindestlohngesetzes dagegen ohne erkennbaren Grund auch auf Angestellte der Wirtschaftszweige des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes aus, obwohl Angestellte bisher zu Recht nicht im Fokus der politischen Diskussion um den gesetzlichen Mindestlohn standen und regelmäßig Ver dienste über 8,50 Euro aufweisen. Die zusätzlichen
Aufzeichnungspflichten für Angestellte müssen entfallen, denn Stundenzettel und Stundenaufzeichnungen sind bei Angestellten in der betrieblichen Praxis absolut unüblich und darüber hinaus jedenfalls zur Sicherstellung eines Mindestlohns für diese und auch andere Personengruppen nicht zweckdienlich.

Abzulehnen sind ebenso die mit § 17 MiLoG-E verbundenen umfassenden Aufzeichnungspflichten für geringfügig Beschäftigte, die insbesondere kleine und mittlere Betriebe vor große Herausforderungen stellt und sie mit neuen Bürokratieleasten beschwert. Dies gilt insbesondere für die Regelung in § 17 Abs. 2 MiLoG-E, wonach "die Unterlagen am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten sind". Diese Vorschrift ist gerade für viele Handwerksbetriebe, bei denen solche Unterlagen oft beim Steuerberater vorgehalten werden als auch für Filialbetriebe, wo solche Unterlagen zumeist in der Firmenzentrale gesammelt werden, unpraktikabel. Ebenso darf es nicht zu einer Verschärfung der bestehenden Regelungen zur Sofortmeldung nach § 28a SGB IV und den Mitführungspflichten von Personalunterlagen nach § 2a SchwarzArbG einschließlich der von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger entwickelten Abgrenzungskriterien insbesondere für die Lebensmittelhandwerke kommen.

12. Mindestlohnkommission


13. Turnus der Mindestlohnfestsetzung zu eng


Ein kürzerer Regelanpassungsmechanismus öffnet zudem die Tür für eine aufgrund von Landes- oder Bundestagswahlen permanent anstehende Debatte um soziale Wohltaten in Form von Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohnes. Darüber hinaus droht eine Instrumentalisierung der Kommission durch die darin vertretenen Sozialpartner, um über Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohnes laufende Tarifrunden in ihrem Sinne zu beeinflussen.


14. Eigene Geschäftsstelle fördert Bürokratie


Nicht nachvollziehbar ist zudem, dass die Geschäftsstelle gemäß § 12 Abs. 3 MiLoG-E als Informationsstelle Beratungstätigkeiten gegenüber Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Thema Mindestlohn wahrnehmen soll. Die Beratung in arbeitsrechtlichen Detailfragen muss den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften mit ihren gewachsenen Strukturen vorbehalten bleiben.

15. Umfassende Evaluierung dringend erforderlich

Völlig unzureichend ist die Regelung des § 23 MiLoG-E, wonach das Mindestlohngesetz 2020 zu evaluieren ist. Angesichts der zu erwartenden vielfältigen und tiefgreifenden Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die bestehende Arbeitsmarkt- und Tarifverfassung, bei dem es sich laut Bundesministerin
Andrea Nahles um das "folgenreichste Arbeitsrechts- gesetz seit Jahrzehnten" handelt, ist eine gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der zu erwartenden wirtschafts-, tarif- und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen unverzichtbar.


Die Überprüfung des Gesetzes darf sich zudem nicht in einem einmaligen Vorgang erschöpfen, sondern bedarf aufgrund seiner Eingriffsintensität einer fortwährenden und mindestens regelmäßigen in einem drei- jährigen Turnus stattfindenden Evaluierung seiner Auswirkungen, die vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftliche Entwicklung (SVR) vorgenommen werden sollte.

Die Evaluierung darf sich dabei nicht auf die Evaluation "dieses Gesetzes" beschränken, wie es § 23 MiLoG-E vorsieht. Das Augenmerk sollte vielmehr auch darauf gerichtet werden, welche Auswirkungen der gesetzliche Mindestlohn auf die Entwicklung der Scheinselbständigkeit/Schwarzarbeit und der Selbstständigkeit, auf die Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt, die duale Berufsausbildung, die Tarifbindung und die Flächentarifvertragsstrukturen hat.

II. Tarifvertragsgesetz
1. Neuregelung der Allgemeinverbindlicherklärung

Die Regelung des § 5 TVG-E sieht vor, dass das 50%-Quorum als Voraussetzung jeder Allgemeinverbindlicherklärung entfallen soll. Stattdessen soll das Vorliegen eines öffentlichen Interesses genügen. Entsprechend soll die Allgemeinverbindlicherklärung in der Regel im öffentlichen Interesse geboten sein, wenn die Tarifvertragsparteien darlegen, dass der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegend Bedeutung hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.

Das Handwerk begrüßt die gesetzgeberische Zielsetzung, die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zur Stützung der tariflichen Ordnung neu zu fassen. Gerade im Bereich der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen bedarf es eines besonderen Maßes an Rechtsicherheit. Ob diese sehr allgemein gehaltene gesetzliche Regelung des öffentlichen Interesses verfassungsrechtlich haltbar ist, ist zweifelhaft.

Sichergestellt werden muss jedenfalls, dass an die Darlegungslast der antragstellenden Parteien im Rahmen des § 5 TVG-E keine unverhältnismäßigen Anforderungen gestellt werden. Aufgrund der Bedeutung, die der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen im Handwerk und auch in anderen Wirtschaftszweigen zukommt, bedarf es zudem dringend einer Beschleunigung des Verfahrensgangs in diesem Bereich.

2. Keine staatlich verordnete Vorrangregelung für Tarifverträge

Zu streichen ist die Bestimmung des § 5 Abs. 4 S. 2 TVG-E. Danach soll ein nach § 5 Abs. 1a TVG-E allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag (d. h. Tarifwerke über gemeinsame Einrichtungen) vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten sein, wenn dieser nach § 3 TVG an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.


3. Unklare Regelung der Tarifwerke über gemeinsame Einrichtungen

Der Wortlaut der Regelung des § 5 Abs. 1a TVG-E ist unverständlich. In § 5 Abs. 1a TVG-E ist vorgesehen, dass das BMAS einen Tarifvertrag über gemeinsame Einrichtungen zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss auf-
meinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären kann, wenn der Tarifvertrag die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen durch eine gemeinsame Einrichtung mit im Gesetz näher bestimmten Regelungsgegenständen normiert.

Hier ist zum einen unklar, ob es sich bei dem "einen Tarifvertrag über gemeinsame Einrichtungen" um einen gesonderten Tarifvertrag handeln muss, der alle im Gesetz genannten Regelungstatbestände in sich abschließend tarifiert. Es ist nicht erkennbar, ob es nicht weiterhin ausreichend ist, dass die für die Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtungen notwendigen Regelungsaspekte in verschiedenen (Rahmen-)Tarifverträgen festgeschrieben sind. Dies sollte jedenfalls für bestehende gemeinsame Einrichtungen weiterhin möglich sein.

Zum anderen ist nicht erkennbar, welche Bedeutung die in § 5 Abs. 1a TVG-E aufgeführten Regelungsgegenstände haben sollen. So bleibt offen, ob sie kumulativ oder alternativ in den Tarifwerken bzw. dem Tarifwerk vorliegen müssen. Unabhängig davon ist sicherzustellen, dass die genannten Regelungsgegenstände lediglich beispielhafte Inhalte dieser Tarifwerke sein können, sie diese also "insbesondere" beinhalten können, aber nicht müssen, um auch zukünftigen Entwicklungen Raum zu lassen.

III. Arbeitnehmer-Entsendegesetz


IV. Arbeitsgerichtsgesetz

Mit den Neufassungen des Arbeitsgerichtsgesetzes, insbesondere der §§ 2a Nr. 5, 98 ArbGG-E, strebt der Gesetzgeber eine Konzentration der Überprüfung der Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bei den Arbeitsgerichten. Diese Neuregelungen der Rechtswegzuständigkeit sind zu begrüßen, in der Erwartung, dass sie tatsächlich eine höhere Rechtssicherheit gewährleisten.

V. Verdienststatistikgesetz

Die in § 4 VerdStatG-E geplante Ausweitung der Verdienststrukturerhebung auf Betriebe mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sieht das Handwerk kritisch. So nachvollziehbar die Motivation des Gesetzgebers ist, die Obergrenze des Stichprobenumfangs zu erhöhen und damit verlässlichere Daten über die tatsächliche Entwicklung der Löhne in der gesamten deutschen Wirtschaft zu gewinnen, so bedeutet diese Ausweitung der statistischen Meldepflichten für die betreffenden kleinen Unternehmen eine erhebliche administrative Mehrbelastung.

Um den Unternehmen diese bürokratischen Lasten zu ersparen, sollte zumindest geprüft werden, ob sich nicht durch die Nutzung schon bestehender Datenerhebungen beispielsweise durch die Bundesagentur für Arbeit vergleichbare Erkenntnisse über die allgemeine Lohnentwicklung in den Unternehmen gewinnen lassen.
Schriftliche Stellungnahme
zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

1. Gesetzesentwurf der Bundesregierung und Antrag der Fraktion DIE LINKE

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie verfolgt die Bundesregierung das Ziel, "[…] die Tarifautonomie zu stärken und angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen […]" (BT-Drs. 18/1558).

Der Gesetzesentwurf besteht im Wesentlichen aus den folgenden Elementen:

through representative Contract parties abolished
allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.

- The minimum wage can only be paid to workers who are under 21 years old,
  with a full-time job and have no work experience.
- The Geltungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes (Applicability of
  the Employment Negotiation Act) is particularly important for the effects on
  the economy and the labor market. It is reached through three main
  channels: a) the Vorschlag der beiden Gruppen (Proposal of the two
  groups) b) the Beratender Mitglie (Consulting Member) c) the
  Präsident der Kommission (President of the Commission).

The minimum wage can be adjusted annually and is
usually set at 10 euros per hour. However, it is not always possible to
reach agreement on the minimum wage increase. The government and
the representatives of the social partners may be required to
meet to negotiate the increase.

2 See also John Schmitt, Why Does the Minimum Wage Have No Discernible
2-2 Ergebnisse der Mindestlohnforschung in anderen Ländern


2.3 Bisherige Regelungen über Lohnuntergrenzen in Deutschland


2.4 Mindestlöhne auf Branchenebene


Mit einem branchenspezifischen Ansatz sind jedoch auch Probleme verbunden. Aus unterschiedlichen Mindestlöhnen ergibt sich eine gewisse Intransparenz. Bereits das existierende Mindestlohnssystem

\[ \text{Das „50 Prozent-Quorum“ besagt, dass die Allgemeinverbindlicherklärung nur möglich ist, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der unter dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Nach dem vorliegenden Entwurf ist nun ein „konkretisiertes öffentliches Interesse“ durch das BMAS zu prüfen. Da-bei ist vorgesehen, dass die Tarifvertragsparteien darlegen, dass ein [... Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung von Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat [...].} \]
zeichnet sich durch eine große Komplexität und Aus-
differenziertheit innerhalb einer Branche und zwi-
schen den Branchen aus. Würden nun in allen Bran-
chen unterschiedliche Mindestlöhne anstelle eines ein-
heitlichen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns eingeführt, so dürfte das Mindestlohnsystem insge-
samt nur schwer zu kontrollieren sein. Dies beginnt
bei der Feststellung einer spezifischen Branchenzuge-
hörigkeit, die nicht immer einwandfrei zu treffen ist.
Da beim Entsendegesetz die Zuordnung einer Firma
ezwei der Branchen nach ihrer „Haupttätigkeit“ erfolg-
net, könnte dies Firmen zu „Umklassifizierungen“
veranlassen, um höhere Mindestlöhne zu umgehen.
Zugleich wäre ein stark ausdifferenziertes System für
die einzelnen Arbeitnehmer intransparent, so dass es
für den Einzelnen schwieriger wird, die ihnen zu-
stehende Mindestvorgütung auch tatsächlich durch-
zusetzen.

Eine allgemeine gesetzliche Lohnuntergrenze ist da-
her zu befürworten. Darüber legende branchenspezi-
fische Lohnuntergrenzen, die tarifliche vereinbart
und für allgemeinverbindlich erklärt werden, können
diese sinnvoll ergänzen.

3- Zur Höhe des Mindestlohns

3-1 Beschäftigungseffekte aus theoretischer Sicht

Wird dem neoklassischen Ansatz folgend der Arbeits-
markt als ein Wettbewerbsmarkt angesehen, so müs-
ten sich bei bindenden Mindestlöhnen eindeutig Be-
schäftigungsverluste und ein Anstieg der Arbeitslo-
sigkeit ergeben. Allerdings sind erhebliche Zweifel
angebracht, ob ein solcher Ansatz überhaupt die Rea-
lität des Arbeitsmarktes angemessen abzubilden ver-
mag. Dort spielen Frikktionen, Informationsdefizite
und Marktmacht eine wesentliche Rolle.

Der Gegenentwurf zur traditionell neoklassischen
Sicht auf den Arbeitsmarkt ist die Theorie unvoll-
kommener Arbeitsmärkte. Der Arbeitsmarkt ist dem-
nach durch fehlende Transparenz und hohe Suchkos-
ten gekennzeichnet. Standortbindungen und andere
Restriktionen, spezifische Präferenzen der Arbeits-
kräfte sowie unzureichende Marktübersicht können
zumindest in bestimmten Marktsegmenten zu Markt-
macht der Arbeitgeber führen. Dies ist der grundle-
gende Gedanke der Neuen Monopsonetheorie (Man-
ning 2003, 2013). Verfügten Arbeitgeber über Markt-
macht, könnten sie einen Lohn zahlen, der unter dem
Wertgrenzprodukt der Arbeit und damit unter dem
Niveau eines Wettbewerbslohnes liegt. Wird ein
Mindestlohn eingeführt, so ist es sogar möglich, dass
parallel zum Lohnanstieg auch die Beschäftigung
wächst. Allerdings ist dies nur solange der Fall, wie
der Mindestlohn das Wertgrenzprodukt nicht über-
steigt. Wird der Mindestlohn zu hoch angesetzt, so er-
gben sich zwangsläufig Arbeitsplatzverluste. Zu-
gleich schwächt sich die Dynamik bei der Schaffung
neuer Arbeitsplätze ab. Das Vorzeichen der Beschäf-
tigungseffekte auf einen bindenden Mindestlohn ist
deshalb nach der neuen Monopsonetheorie grundsätz-
lich unbestimmt. Dies passt zu der Mehrdeutigkeit
der empirischen Ergebnisse in den verschiedenen
Mindestlohnstudien.

Folgt man der Theorie der unvollkommenen Arbeits-
märkte, so ergibt sich zumindest ein Spielraum für ei-
en Mindestlohn, der zu keinen oder nur zu vernach-
lässigbar geringen Beschäftigungsverlusten führt. Be-
rechnungen der kritischen Grenze, ab der ein Min-
destlohn beschäftigungsschädlich wirkt, beruhen auf
restriktiven Annahmen und können daher nicht als
verlässlicher Maßstab dienen. Aus ökonomischer
Sicht spricht daher deshalb vieles für eine Strategie
eines vorsichtigen Einstiegs und eines schrittweisen
„Herantastens“ an die kritische Marke, ab der ein
Mindestlohn beschäftigungsschädlich wird.

3.2 Zur vorgeschlagenen Höhe des Mindestlohns

Mit den im Gesetzentwurf vorgeschlagenen 8,50 Euro
befände sich Deutschland bei der Relation des Min-
destlohns zum mittleren Lohn, dem sogenannten
Kaitz-Index, im oberen Mittelfeld der OECD-Länder,
die einen Mindestlohn eingeführt haben. Bei einem
Einstiegsniveau von 10 Euro, wie von der Fraktion
DIE LINKE gefordert, läge Deutschland hingegen
beim Kaitz-Index in der Spitzengruppe. Ein solches
Niveau wäre nicht mehr moderat zu nennen. Insbe-
sondere in Ostdeutschland, wo bereits bei einem Ni-
evau von 8,50 Euro ein im internationalen Vergleich
hoher Kaitz-Index erreicht wird, müsste mit einem
erheblichen Beschäftigungsrisiko gerechnet werden.

Grundsätzlich ist das Risikopotenzial für Jobverluste
in Segmenten des Arbeitsmarktes höher, in denen der
Mindestlohn im Vergleich zum bisherigen mittleren
Lohn hoch ist bzw. in denen besonders viele Perso-
nen bisher einen Lohn unterhalb der Mindestlohn-
grenze erhalten haben. Eine Gefährdung besteht des-
halb in Ostdeutschland stärker als in Westdeutsch-
land, für jüngere als für Ältere, für Geringqua-
lifizierte stärker als für Qualifizierte und für geringfü-
rig Beschäftigte stärker als für sozialversicherungs-
pflichtig Beschäftigte.

Unter der Annahme konstanter Beschäftigung steigt
die gesamtwirtschaftliche Lohnsumme nach Berech-
nungen des IAB bei sofortiger Einführung eines flä-
chendeckenden Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro
zwischen rund 1,25 Prozent und etwa 1,6 Prozent.6
Auswirkungen auf die internationale Wettbewerbsfä-
higkeit der deutschen Wirtschaft dürften nur gering
ausfallen, da der Niedriglohnbereich schwierpunk-
tmäßig bei den nicht-handelbaren Gütern und Dienst-
leistungen angesiedelt ist, in Sektoren also, die nicht

4 Siehe hierzu ausführlicher Möller (2014).

5 In Ostdeutschland verdient derzeit fast ein Viertel der Beschäftigten weniger als 8,50 Euro. Die Betroffenheitsquote läge
damit auch im internationalen Vergleich sehr hoch. Allerdings muss beachtet werden, dass durch die vorgesehenen lang-
gen Übergangsregelungen bis Ende 2016 die Zahl der vom Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro Betroffenen noch spürbar
abnehmen wird.

6 Bei einem Mindestlohn von 10 Euro, wie im Antrag der Fraktion DIE LINKE gefordert, dürfte in etwa ein weiterer Pro-
zentpunkt hinzukommen.
der Weltmarktkonkurrenz ausgesetzt sind. Einige der nicht-handelbaren Dienstleistungen könnten aller-
dings spürbar teurer werden, sollten Unternehmen
die gestiegenen Lohnkosten in höhere Preise umset-
zen. Im Hinblick auf die Beschäftigungswirkung
kommt es dann darauf an, wie sich die Nachfrage
nach diesen Dienstleistungen entwickelt.

3.3 Mindestlohnhöhe und Bedürftigkeit von Allein-
stellenden in Vollzeitbeschäftigung

Der Antrag der Fraktion DIE LINKE (BT 18/590), den
Mindestlohn bereits bei seiner Einführung auf flä-
chendeckend 10 Euro pro Stunde festzulegen, wird
unter anderem damit begründet, dass ein Alleinsteh-
ender von Vollzeitbeschäftigung leben können müsse, in dem Sinne, dass keine Bedürftigkeit gemäß
SGB II bestehen sollte. Letzteres sei nicht gewährleis-
tet, falls der Mindestlohn bis zum Jahr 2018 auf dem
Niveau von 8,50 Euro pro Stunde eingeführt werde.

Zunächst ist anzumerken, dass alleinstehende Auf-
stocker weit überwiegend Teilzeit arbeiten oder ge-
ringfügig beschäftigt sind. Daher würde bei bestehen-
den Erwerbsumfang ein Mindestlohn von 10 Euro
nur einen kleinen Anteil der alleinstehenden Auf-
stocker aus der Bedürftigkeit herausführen, selbst
wenn unterstellt wird, dass der Mindestlohn keine
negativen Beschäftigungseffekte erzeugt, sodass alle
handrungenen Beschäftigungsverhältnisse unverän-
dernd fortbestehen.

Die Frage, ab welchem Bruttostundenlohn ein Allein-
lebender in Vollzeitbeschäftigung nicht mehr bedür-
fügig gemäß SGB II ist (Schwellenlohn), lässt sich nicht
pauschal beantworten, da der Schwellenlohn insbe-
sondere von den individuellen Kosten der Unterkunft
abhängt, die räumlich stark variieren. Darüber hinaus
hängt der Schwellenlohn von der individuellen Wo-
chenarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten ab, die je
nach Branche und Tarifvertrag variiert.

Bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit von derzeit
c. 38 Stunden pro Woche und einem Mindestlohn
von 8,50 Euro pro Stunde sind Alleinstehende aktuell
bedürftig im Sinne des SGB II, sofern ihre Kosten der
Unterkunft (KdU) rund 353 Euro monatlich überstei-
gen.7 In Regionen mit hohem Mietniveau wird dieser
Wert derzeit bereits teilweise übertroffen. Beispiels-
weise betrugen im Juli 2013 die durchschnittlichen
KdU eines Alleinstehenden in München 467 Euro
monatlich. Bundesweit hatten zum selben Zeitpunkt
ca. 40 Prozent aller alleinstehenden Empfänger von
Arbeitslosengeld II KdU von mehr als 353 Euro mo-
natlich, so dass ein Mindestlohn von 8,50 Euro für
diese Haushalte bereits aktuell nicht bedarfssdeckend
ist.

Tabelle 1 zeigt den Zusammenhang zwischen wö-
chentlicher Arbeitszeit eines Alleinstehenden und
den KdU, ab denen Bedürftigkeit im Sinne des SGB II
vorliegt („KdU-Schwellen“) differenziert nach Min-
destlöhnen von 8,50 Euro und 10 Euro pro Stunde. Beispielsweise wäre ein Alleinstehender mit 36 Stun-
den Wochenarbeitszeit und einem Mindestlohn von
10 Euro pro Stunde nur dann bedürftig im Sinne des
SGB II, falls seine anerkannten KdU ca. 600 Euro mon-
natlich übersteigen, was bis 2018 praktisch kaum auf-
treten dürfte.

Tabelle 1: KdU-Schwellen* eines Alleinstehenden in
Abhängigkeit von wöchentlicher Arbeitszeit und
Bruttostundenlohn

| Arbeits-
| zeit (Stunden
| pro Wo-
| che) | KdU-Schwellen
| (in Euro pro Monat) bei einem
| Bruttostunden-
| lohn von 8,50
| Euro pro Stunde | KdU-Schwellen
| (in Euro pro Monat) bei Brutto-
| stundenlohn von
| 10 Euro pro Stunde |
|---|---|---|
| 35 | 243 | 470 |
| 36 | 280 | 514 |
| 37 | 317 | 557 |
| 38 | 353 | 600 |
| 39 | 390 | 644 |
| 40 | 427 | 687 |

* Monatliche Kosten der Unterkunft, ab denen ein Alleinstehender in Vollzeitbeschäftigung bedürftig im Sinne des SGB II ist. Der Berechnung zu-
grunde liegende Lohnabgaben enthalten Kirchensteuer.
Quelle: Berechnungen des IAB

Es überrascht nicht, dass das normative Ziel eines be-
darfssdeckenden Mindestlohns bei Alleinstehenden
mit Vollzeitbeschäftigung somit rein rechnerisch bei
einem Mindestlohn von 10 Euro im höheren Maße er-
fällt ist, als bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro pro
Stunde. Die Beschränkung auf das normative Ziel ei-
es prinzipiell bedarfssdeckenden Mindestlohns für
Alleinstehende lässt jedoch mögliche negative Be-
schäftigungseffekte außer Acht. Wie bereits erwähnt,
steigt die Wahrscheinlichkeit negativer Beschäfti-
gungseffekte mit der Höhe des Mindestlohns. Daher
ist es keineswegs auszuschließen, dass bei einem
Mindestlohn von 10 Euro mehr Haushalte (Alleinsteh-
ende und andere Haushaltsarten) bedürftig sein könnten als bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro, weil beim höheren Mindestlohn in größerem Umfang
bestehende Beschäftigungsverhältnisse im Niedrig-
lohnbereich wegfallen bzw. es Arbeitssuchenden
schwerer fällt, ein (Vollzeit-)Beschäftigungsverhält-
nis aufzunehmen.

3.4 Mindestlöhne und wettbewerbsschwache Ar-
beitslosen – mögliche Folgen für die Arbeits-
marktpolitik

Auch wenn sich die Beschäftigungseffekte der Ein-
führung eines allgemeinen Mindestlohnes nicht ge-
nau vorhersagen lassen, besteht das Risiko, dass Ar-
beitsmarktnachfrage im unteren Lohnsegment verloren
geht. Gleichzeitig steigen aufgrund des Mindestlohns
das Arbeitsangebot und der Wettbewerb um niedrig-
durchschnittliche Lohnarbeitsplätze tendenziell, sodass sich die Ar-
beitsmarktsituation insbesondere für Personen
schwerer gestalteten könnten, die einen Lohn von
8,50 Euro aufgrund fehlender Berufsausbildung oder

---

7 Die durchschnittlichen Wohnkosten eines Alleinstehenden lagen laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Juli 2013 bei rund 333 Euro monatlich.
nicht verwerterbarer Qualifikationen nur schwer erreichen. In diesem Szenario könnte es zu einem Anstieg sowie zu einer Verfestigung der Langzeitarbeitslosigkeit dieser Personen kommen.


4. Regelungen im Zusammenhang mit Arbeitszeitkonten


5. Mindestlohnkommission


6. Übergangsregelungen


7.1 Auszubildende und junge Erwachsene

Grundsätzlich ist eine Diskriminierung nach Alter aus verfassungsrechtlicher Perspektive nicht gerechtfertigt (Bug 2014). Im Rahmen einer verfassungsrechtlichen Betrachtung wird eine Ausnahme bei Jugendlichen dann als vertretbar angenommen, wenn etwa bildungspolitische Argumente dafür sprechen.

Um Barrieren beim Berufseinstieg und Fehlanreize mit Blick auf die duale Ausbildung zu verhindern, sieht der Gesetzentwurf besondere Regelungen für Auszubildende und jugendliche Arbeitnehmer ohne Berufsausbildung vor. Wenn Jugendliche ohne Ausbildung bei Übernahme einer Helfertätigkeit bereits vergleichsweise gut verdienen, so das Argument, könnte das ihre Ausbildungsbeurlaubung negativ beeinflussen.


Für Kanada (Landon 1997; Campolieti et al. 2005) oder Neuseeland (Hyslop/Stillman 2007; Pacheco/...


Aufgrund der nur begrenzt absehbaren Effekte der Mindestlohninitiative auf das Ausbildungsverhalten und die Arbeitsmarktsituation junger Erwachsener lässt sich die Frage der zu wählenden Altersgrenze bei einer Ausnahmeregelung für diesen Personenkreis wissenschaftlich bisher nicht eindeutig beantworten. Wenn Verdienstmöglichkeiten für Schülerinnen und Schüler nicht gefährdet werden sollen, ist die Altersgrenze von 18 Jahren sicherlich richtig. Auch junge Erwachsene haben überdurchschnittlich häufig noch niedrige Einkommen. Will man bei der Einführung des Mindestlohns möglichst wenige Beschäftigungsverhältnisse dieser Gruppe gefährden, wäre die Altersgrenze demnach höher anzusetzen. Ein Kompromiss könnte in einer gestaffelten Lösung liegen, wie sie beispielsweise in Großbritannien Anwendung findet. Zu empfehlen ist in jedem Fall eine zeitnahe Marktteilbeobachtung analog zum Vorgehen bei Langzeitarbeitslosen (MiLoG § 22 (4)), um so in diesem wichtigen Arbeitsmarktbereich gegebenenfalls arbeitsmarktpolitisch unverzüglich nachsteuern zu können.

7.2 Praktikanten


7.3 Langzeitarbeitslose

§ 22 (4) MiLoG bezieht sich auf Langzeitarbeitslose, die ein Jahr und länger arbeitslos sind. Sie müssen in den ersten sechs Monaten der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses keinen Mindestlohn erhalten.


Auswertungen einer Haushaltsbefragung zeigen, dass der Einstiegslohn in rund der Hälfte der Arbeitsaufnahmen aus Langzeitarbeitslosigkeit die Höhe des geplanten gesetzlichen Mindestlohns unterschreitet. Der durchschnittliche Bruttolohn lag in diesem Segment bei gut 5,90 Euro (Angaben für 2011 und 2012). Niedrigstunterschreitende Einstiegslohn von Langzeitarbeitslosen fanden sich vor allem in den neuen Bundesländern und bei der Aufnahme von geringfügiger Beschäftigung. Hier hätte also ein Risiko bestanden, dass durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von...
8,50 Euro die Hürden für den Einstieg in den Arbeitsmarkt besonders erhöht worden wären. Auch Langzeitarbeitslose, die keinen Berufsabschluss haben, jünger als 40 Jahre alt oder seit mehr als drei Jahren arbeitslos sind, erzielen bisher eher geringere Einstiegslohn. Die geplante Regelung nach § 22 (4) MiLoG wirkt diesem Risiko tendenziell entgegen.


**Literatur**


Bug, A. (2014): Sachstand: Ausnahmen von einem ge- setzlichen Mindestlohn für einzelne Arbeitneh-


Mindestlohn evaluationen (2011):


Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

d) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungs-
gesetz) – BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer
Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

Deutscher Gewerkschaftsbund - Bundesvorstand -

I. Allgemeines

Der DGB begrüßt den Gesetzentwurf der Bundesregie-
 rung für ein Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie
mit den Regelungen für einen gesetzlichen, flächen-
deckenden Mindestlohn, zur Erleichterung der Allge-
meinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und
zur Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes
auf alle Branchen. Zudem sind Regelungen zur Bün-
delung des Rechtsweges in der Arbeitsgerichtsbarkeit
für Fragen der Rechtmäßigkeit einer Allgemeinver-
bindlicherklärung bzw. einer diesbezüglichen
Rechtsverordnung vorgesehen, die weitgehend Zu-
stimmung finden.

Dies ist ein großer und wichtiger Schritt für eine Neue
Ordnung der Arbeit, stärkt das Tarifvertragssystem
und stellt einen Meilenstein in der sozialen Absiche-
rung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dar.

Insbesondere die Einführung eines gesetzlichen, unab-
dingbaren, flächendeckenden Mindestlohnes von
mindestens 8,50 € pro Stunde ist ein großer sozialer
Fortschritt. Lohndumping durch niedrigere Löhne
von inländischen und nach Deutschland entsandten
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer soll dadurch
unterbunden werden. Den verfassungs-, europa-, und
völkerrechtlichen Vorgaben wird dadurch Rechnung
gemacht. Nicht zuletzt dadurch soll eine sozial längst
überfällige Freizügigkeit in Europa bei einer zentralen Mindestbedingung endlich erfüllt

werden. Dies wird aber mit dem Gesetzentwurf nur
partiell tatsächlich realisiert.

Der DGB und seine Gewerkschaften sind der Auffas-
sung, dass dieser Mindestlohn für alle in Deutschland
beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie
Praktikantinnen und Praktikanten außerhalb eines
studien- oder ausbildungsbegleitenden Praktikums
geltend ist. Die vorgesehenen Ausnahmen für Ju-
gendliche, für die Vergütung von bestimmten Prak-
tika und von Langzeitarbeitlosen beim beruflichen
Wiedereinstieg lehnen wir strikth ab. Dies gilt auch für
in der Öffentlichkeit diskutierten weiteren Ausnah-
men. Denn Würde kennt keine Ausnahmen. Insofern
sind diese Regelungsvorschläge im Gesetzentwurf
nicht sachgerecht. Ausnahmen dieser Art sind aus
verfassungsrechtlichen, europarechtlichen und völ-
kerrechtlichen Gründen unzulässig1. Das Ziel der Be-
grenzung des Lohndumpings in einem untersten Be-
reich wird dadurch nicht eingelöst, sondern infolge
der vorgesehenen Ausnahmen werden weitere Umge-
hungsmöglichkeiten eröffnet. Hier wird insbesondere
den Arbeitgebern bei der Entscheidung von Beschäfti-
gten nach Deutschland, die von anderen Rechtsord-
nungen als arbeitslos definiert werden, Tür und Tor
geöffnet.

Konsequent ist, dass der Gesetzentwurf Maßnahmen
vorsieht, mit denen der Mindestlohn in der Praxis
besser durchgesetzt werden kann. Dadurch werden

1 Gutachten von Prof. Fischer-Lescano, Verfassungs-, völker- und europarechtlicher Rahmen für die Gestaltung von Min-
destlohnau nahmen


Mitgliedsgewerkschaften des DGB haben sich an dem vom BMAS initiierten Branchendialog beteiligt. In einigen Branchen werden Gespräche der Tarifpartner geführt, um gemeinsam Lösungen zu suchen (z. B. Landwirtschaft, Gartenbau, Förstwirtschaft, Taxigewerbe) oder es wird geklärt, ob das MiLoG akzeptiert wird bzw. ein gemeinsamer Antrag auf Erstreckung nach dem AEntG gestellt wird (Frischurbandwerk).


II. Anmerkungen zu ausgewählte Regelungen:
Zu Artikel 1: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes


Zu § 1: Mindestlohn

Vorgesehen ist ab dem 01.01.2015 ein Mindestlohnanspruch von 8,50 € pro Zeitstunde, der sich direkt aus dem Gesetz ergibt und von in- und ausländische Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt, zu zahlen ist (§ 20).


Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Regelung des § 1 i.V.m. § 20 uneingeschränkt, sie sollte auch uneingeschränkt gelten. Die Regelungen in § 22 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 und 4 sind ersatzlos zu streichen; die Streichung der Ausnahmen von Praktika vom gesetzlichen Mindestlohn muss alle außerhalb von vorgeschriebenen ausbildungs- oder studienbegleitenden Praktika betreffen (näheres siehe zu § 22).

Zu § 2: Fälligkeit des Mindestlohnes

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass der Mindestlohn spätestens zum Ende des folgenden Kalendermonats

Die Fälligkeitsregelungen im Gesetzentwurf sind praxisgerecht und auch für Kontrollen zielführend, auch wenn noch Nachbesserungsbedarf besteht.

Zu Abs. 1:
Entgegen der geltenden gesetzlichen Bestimmung muss der Fälligkeitstermin definitiv gesetzlich geregt werden, weil nur dies dem Bestimmtheitsgebot des Gesetzes entspricht und daran anknüpfend dann Sanktionen bei Verstößen geknüpft werden können; auch für die Kontrollen ist dann klar, ab wann was hätte gezahlt werden müssen. (Tarif-)vertragliche Regelungen reichen dafür nicht aus. Sie sind darüber hinaus auch keine Grundlage für eine international zwingende Vorschrift, die für alle Arbeitgeber zwingend gilt, die Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, einsetzen oder hierher entsenden. Tarifverträge werden insofern nicht wie Gesetze behandelt.

Die Festlegung der Fälligkeit gilt nur für den Mindestlohn in Höhe von 8,50 € pro Stunde. Bei einem Stundenlohn von z. B. 15,00 € ist der den Betrag von 8,50 € überschüssiger Teil überhaupt nicht berührt, dieser Teil richtet sich nach wie vor nach den vertraglichen Regelungen. Man muss also zwischen dem gesetzlichen Mindestlohn einerseits und den vertraglich vereinbarten Entgelten andererseits unterscheiden.

Zu Abs. 2:
Vor dem oben genannten Hintergrund gibt es Besonderheiten der Fälligkeit bei Arbeitszeitkonten. Für Arbeitszeitkonten sind erst nach 12 Kalendermonaten die Guthaben fällig; sie werden deshalb entsprechend später kontrolliert, müssen aber inhaltlich bestimmte Anforderungen erfüllen, denn sie dürfen nicht zur Umgehung der Bezahlung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden dienen.

Diese inhaltlichen Anforderungen sind:
- Schriftform der Vereinbarung
- Zahlung eines vertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeits
- Ausgleich in Freizeit oder Auszahlung innerhalb von 12 Kalendermonaten und
  - die festgelegte Höchstgrenze für den Aufbau von Guthaben: diese darf nämlich 50 % der vereinbarten Arbeitszeit nicht überschreiten.

Beispiel: bei Teilzeitarbeit von 20 Wochenstunden darf diese weitere 10 Stunden pro Woche Guthabenaufbau nicht überschreiten.


Es darf nämlich keinen Anreiz geben ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit einer in Deutschland unüberprüfbaren A 1/ E 101 - Bescheinigungen auszunutzen.

Ausdrücklich geregelt werden muss in jedem Fall in Abs. 2 außerdem – wie in der Begründung ausgeführt – dass nur Arbeitszeitkonten, die die Zahlung eines versteigten Arbeitsentgeltes in der vertraglich geschuldeten Höhe vorsehen, von der Regelung in Abs. 2 erfasst sind. Vorgeschlagen wird eine Legaldefinition des versteigten Entgeltes ins Gesetz aufzunehmen, etwa in folgender Form: „In der Vereinbarung eines Arbeitszeitkontos muss ausdrücklich geregelt sein, dass das Arbeitsentgelt für die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit für jeden Monat entsprechend Abs. 2 Satz 1 fällig wird (versteigtes Entgelt)“. Zudem sollte der Fall bedacht werden, dass neben einem Arbeitszeitkonto nach Abs. 2 auch ein Langleitungskonto nach Abs. 3 bestehen kann, was in der Praxis vorkommt. Insofern kann die Praxis Regelungen, dass Wertguthaben aus einem Arbeitszeitkonto auch auf das Langleitungskonto verschoben und dort gutgeschrieben werden können. Diese Fallkonstellation sollte auch in der Ausnahmeregelung in Abs. 2 ermöglicht werden. Darüber hinaus kann die Praxis
Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten den Zeitpunkt der erstmaligen Anpassung des Mindestlohnes für wesentlich zu spät. Deshalb ist die vorgesehene Anpassung durch die Gefahr einer späteren Anpassung zu ersetzen. Die Regelungen sind sachgerecht.

Zu § 4: Aufgaben und Zusammensetzung der Mindestlohnkommission

Zu § 5: Stimmberechtigte Mitglieder

Zu § 6: Vorsitz

Zu § 7: Beratende Mitglieder

Zu § 8: Rechtsstellung der Mitglieder


Zu § 9: Beschluss der Mindestlohnkommission

Abs. 1:

Der Zeitpunkt der erstmaligen Anpassung des Mindestlohnes ist auf den 01.01.2018 festgelegt.

Abs. 2:

Zu § 10: Verfahren der Mindestlohnkommission

Zu § 11: Rechtsverordnung

Die Regelungen sind sachgerecht.

Zu § 12: Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn: Kostenträgerschaft

Geplant ist zudem die Einrichtung einer Informations- und Beratungsstelle, die auch auf Vertragsverhältnis gewährt werden.

Zu § 13: Haftung des Auftraggebers

Der Gesetzentwurf sieht ferner vor, dass die Wirtschaftsakteure untereinander zur Prüfung ihrer Vertragsverhältnisse durch konkrete gesetzliche Regelungen vor „Gegenmaßnahmen“ ihrer Arbeitgeber zu schützen, indem Rechtsnachteile oder Benachteiligungen für diese Fälle verboten werden und bei Zuwiderhandlungen drastische Sanktionen für die Arbeitgeber angedroht werden.

Vorgesehen ist infolge des Kabinettsbeschlusses nunmehr allerdings, dass sich der Unternehmer dann von der Haftung befreien kann, wenn er nur grob fahrlässig nicht wusste oder sogar positive Kenntnis hatte, dass der Mindestlohn nicht gezahlt wurde. Das wird strikt abgelehnt. Das Instrument wird dadurch konterkariert.

In der Praxis wird jeder Arbeitgeber behaupten und durch eine schriftliche Bezeichnung seines Vertragspartners oder eines Vertragspartners in der Kette belegen, dass der gesetzliche Mindestlohn gezahlt würde, sodass er alles getan habe, was in seiner Macht stehe. Diesen „Beweis“ kann kein Beschäftigter entkräften, da er nähere Umstände tatsächlicher Art weder darlegen noch beweisen kann. Insofern haben die Arbeitgeber hier einen Freifahrtschein.


Angeregt wird zudem, dass sich die Haftungsregelung, wie nach dem AEntG – auch auf Tätigkeiten bei Verleihern erstreckt.

Zu §§ 14 – 16:

Die Regelungen sind unverzichtbar; zutreffend; allerdings ist in § 16 Abs. 3 eine Begrenzung der Mehrootzahlpflicht des Entleihers auf Branchen gem. § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes vorgesehen worden, was abgelehnt wird, da es sich beim Verleih in der Regel um missbräuchlich günstige Strukturen handelt. Deshalb sollte dies – wie im Referentenentwurf noch vorgesehen – generell im Gesetz vorgeschrieben werden und nicht erst durch eine spätere Rechtsverordnung nach § 17 Abs. 3 des Entwurfs, wenn Missbrauch bereits erfolgt ist, ggf. realisiert werden.

Ergänzt werden sollte zudem, um die Kontrolle zu erleichtern und zu effektivieren, die Unterlagen der vertraglich geregelten Regelungen von Arbeitszeitkonten im Sinne von § 2 wie Tarifvertrag, betriebliche Vereinbarung. Nachweis nach dem Nachweisgesetz bezüglich der regelmäßig vereinbarten Arbeitszeit, ebenfalls vorgehalten werden müssen und bei Bedarf eingeschoben werden können.

Zu § 17: Erstellen und Aufzeichnen von Dokumenten


Da die Arbeitnehmerüberlassung auch aufgrund der Sonderkonstruktion ebenfalls eine missbräuchsanfällige Branche ist, sollte dies dort generell und nicht nur Branchenbezogen gelten.

Sie ist auch für Beschäftigte in Privathaushalten festzulegen, da diese Personengruppe ebenfalls schutzbedürftig ist und das von Deutschland ratifizierte Über einkommen Hausangestellte gleichstellen will, sofern nicht von den darin ermöglichten Ausnahmepflichten Gebrauch gemacht wird.

Wie unter 1. bereits ausgeführt, sollte zudem allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach diesem Gesetz bezüglich des Nachweises ihrer geleisteten Arbeitszeit und zur besseren Durchsetzung ihres gesetzlichen Mindestlohnspruches unter bestimmten Voraussetzungen eine Erleichterung ihrer Darlegung und Beweislast eingeräumt werden (in Anlehnung an § 22 AGG).

Zu §§ 18 – 21:

Die Regelungen sind sachgerecht und zielführend. 

Zu § 22: Persönlicher Anwendungsbereich

Der DGB und seine Mitgliedsorganisationen lehnen die vorgesehene Ausnahme von Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und die Herausnahme bestimmter Praktikantinnen und Praktikanten sowie von zuvor Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten eines Arbeitsverhältnisses strikt ab. Lohndumping und Verdrängungen am Arbeitsmarkt werden dadurch weiter allein über die Lohnkosten ermöglicht und Missbrauchspraktiken öffnen.


Nach dem Entwurf sollen Auszubildende und Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung gem. § 54a SGB III teilnehmen, ebenfalls ausgenommen

Zu Abs. 2:


Vor allem für unter 18-jährige, die Vollzeitschüler, Studierende, oder Auszubildende sind und ausweislich ihres Status einer Ausbildung nachgehen, ist eine Ausnahme vom Geltungsbereich des Mindestlohn gesetzes nicht zu rechtfertigen, wenn sie daneben ein Arbeitsverhältnis eingehen. Sie können in einem solchen Fall gar keine zusätzliche Ausbildung beginnen.

Zu Abs. 1 Satz 2:


Zu Abs. 4:

Die Ausnahme von der Vergütungspflicht von 8,50 €/Std. von Langzeitarbeitslosen in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung wird strikt abgelehnt. Mehr als eine Million Menschen in Deutschland, die bereits Langzeitarbeitslos sind, werden davon berührt sein; hinzukommen noch die nach Deutschland entsandten Beschäftigten. Die Unterbringung der schlechteren Bezahlung von Erntehelferinnen und -helfern sowie weiteren Saisonarbeitsnehmerinnen und -arbeitnehmern werden damit durch die
Hintertür ausgehebelt. Würde aber kennt keine Ausnahmen.


Zudem ist unklar, wie die Langzeitarbeitslosigkeit be- legt werden soll. Es ist den Arbeitslosen nicht zumut- bar, dass sie dem Arbeitgeber eine Bescheinigung der Arbeitsagentur vorlegen muss, um den Status der Langzeitarbeitslosigkeit zu belegen. Diese Ausnahme ist schwer zu kontrollieren und führt zu einem hohen Kontrollaufwand und bleibt dennoch missbrauchsan- fällig.


Unverständlich ist auch, dass eine solche Regelung noch nicht einmal vorsieht, dass ein unbefristeter Ar- beitsvertrag abgeschlossen werden muss, um kurzfris- tiges Ausnutzen von Möglichkeiten zum Lohndum- ping zumindest insofern zu unterbinden.

Zu § 23: Evaluation
Dieses Vorhaben wird begrüßt.

Zu § 24: Übergangsfrist

Zu Artikel 2: Änderungen des Arbeitsgerichtsgeset- zes

Von der vorgesehenen Aussetzungspflicht des Ge- richts in abhängigen Verfahren, für die diese Frage rechterheblich ist, sollten solche Fälle ausgenom- men werden, bei denen entsprechende Rügen offen- sichtlich haltlos sind und damit nur der Verfahrens- verzögerung dienen.


Wir lehnen deshalb die vorgesehene Rechtswegver- kürzung insofern ab und verweisen auch auf den Be- schluss der 76. Konferenz der LAG-PräsidentInnen vom 25. und 26.05.2014, die dies gleichermaßen se- hen.

Zu Art. 5: Änderungen des TVG

Die im Gesetzentwurf (Nr. 1: § 5) enthaltenen Regeln zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem TVG und die Ausweitung des AEntG auf alle Branchen (näheres siehe zu Art. 6) werden die Tarifautonomie stärken und die Durchsetzung von tariflichen Entgelt- und Arbeitsbedingungen verbessern. So wird das 50 %-Quorum der arbeitgeberseitigen Tarifbindung in der Branche, das bisher als Voraussetzung für die Anerkennung der Allgemeinverbindlicherklärung erfüllt sein musste, künftig nicht mehr verlangt, aber – nunmehr neu – ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien. Im Rahmen der Prüfung des öffentlichen Interesses für die Anerkennung einer Allgemeinverbindlichkeit soll es zukünftig nur darauf ankommen, ob der Tarifvertrag für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung hat; entscheidend ist nunmehr die Reichweite des Tarifvertrages. Neben der Tarifbindung durch Mitgliedschaft werden auch Bindungen durch Bezugnahmeklauseln auf den Tarifvertrag im Arbeitsvertrag sowie Anerkennungstarifverträge künftig für eine überwiegende Bedeutung beachtet.

Für eine Allgemeinverbindlicherklärung ist noch eine weitere exemplarisch aufgeführte Möglichkeit zur Prüfung im Rahmen des öffentlichen Interesses vorgesehen. Hierfür muss geprüft werden, ob der Tarifvertrag gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen absichert. Das entspricht dem Wortlaut der Bundesverfassungsgerichtsentscheidung (vom 24. 05. 1977, 1 BvR 11/74, Rn. 61).

Wichtige sozialpolitische Ziele, die durch gemeinsame Einrichtungen der Tarifpartner geregelt werden, sollen ebenfalls ohne 50%-Quorum für allgemeinverbindlich erklärt werden können (Nr. 1b: § 5 Abs. 1a). Die möglichen Gegenstände sozialpolitischer Ziele einer gemeinsamen Einrichtung sind aber abschließend aufgezählt. Nur diese allgemeinverbindlichen Tarifverträge für gemeinsame Einrichtungen und deren Regelungsgegenstände sollen nach dem Gesetzentwurf (Nr. 1c: § 5 Abs. 4) vom Arbeitgeber neben einer Tarifbindung nach § 3 TVG auch die Regelungen eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages über gemeinsame Einrichtungen einzuhalten (Nr. 1c: Abs. 4) und auf alle allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge auszuweiten. Die Bedeutung dieser Tarifverträge für die Stärkung der Tarifautonomie wird vom Gesetzgeber anerkannt. Zudem kann eine solche Erklärung nur durch die entscheidende Mitwirkung des Staates erfolgen, sodass es sich um gesetzesgleiche bzw. zumindest vergleichbare Normen mit entsprechender Wirkung handelt. Auf die Empfehlung des Tarifausschusses kann es aus verfassungsrechtlichen Gründen nicht ankommen.

Ebenso sollte die Auflösung von Konkurrenzen von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen untereinander – wie in § 7 Abs. 2 AEntG geregelt – nicht nur in den Fällen der gemeinsamen Einrichtungen und deren Regelungsgegenständen (Nr. 1b: Abs. 1a, letzter Satz) vorgesehen werden, sondern uneingeschränkt für alle für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge.

Zu Abs. 1a: Die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen für gemeinsame Einrichtungen wird uningeschränkt begrüßt. Allerdings muss die Beschreibung der durch diese Bestimmung erfassten Tarifverträge so gefasst werden, dass nicht nur die sogenannten Verfahrenstarifverträge, sondern auch diejenigen materiellen Tarifverträge, die die Leistungsverpflichtungen der gemeinsamen Einrichtungen regeln, unter Abs. 1a fallen, da sonst die Gefahr besteht, dass diese Einrichtungen zwar Ansprüche auf Beiträge und Auskünfte haben, aber für ihre darauf beruhenden Leistungen keine Grundlagen bestehen.


Zu Art. 6: Änderungen AEntG

Die Ausweitung des AEntG auf alle Branchen (Nr. 3c und Nr. 6b) wird begrüßt. Damit wird ebenfalls die bessere Realisierung von Art. 9 III und von Art. 12 GG bei den im AEntG genannten Arbeitsbedingungen bewirkt. Mit dem vorgeschlagenen Verfahren (Nr. 6c und Nr. 7) wird den insofern spezifischen Anforderungen Rechnung getragen.

wurde, unverändert erhalten bleiben muss. Dies bedeutet infolgedessen, dass alle anderen Vorschriften, in denen auf § 4 Abs. 1 Nr. 1 und § 6 Abs. 2 Bezug genommen wird, geändert werden müssen.

Begrüßt wird die Änderung (Nr. 8c: § 8 Abs. 3) zur Korrektur einer dem Sinn des Gesetzes nicht entsprechenden Auslegung durch die Rechtsprechung, so dass Beschäftigte, die einen Anspruch auf einen Branchenmindestlohn haben, diesen Anspruch behalten, gleichgültig in welchem Betrieb sie eingesetzt werden. Ihre jeweils gleich bleibende Tätigkeit ist damit ausschlaggebend für ihre Bezahlung und nicht der betriebliche Geltungsbereich des Betriebes, in dem sie eingesetzt sind.

1 Schreiben vom 25. Juni 2014
Der Personalmehrbedarf ergibt sich nicht allein aus der Zunahme der Kontrolltätigkeit im Bereich des Mindestlohns, sondern auch aus dem folgerichtig größer werdenden Umfang der sich anschließenden Ermittlungsarbeit im Zusammenhang mit festgestellten Straf- und Ordnungswidrigkeiten. Die Komplexität dieser Aufgaben ist zu berücksichtigen, wenn die personalwirtschaftlichen Auswirkungen für die Bundeszollverwaltung betrachtet werden.

Insgesamt fordert der BDZ eindeutige, nicht interpretationsfähige Regelungen bzw. klarstellende Ausführungen in der Begründung des Gesetzentwurfs, die keinen Raum für Ausnahmeregelungen lassen. Je mehr Ausnahmen zugelassen werden oder abgeleitet werden können, desto aufwändiger ist die Kontrolle und Prüfungstätigkeit durch die FKS mit der beschriebenen Folge eines erhöhten Personalaufwandes.

Zum Entwurf eines Tarifautonomenstärkungsgesetzes merkt der BDZ im Einzelnen an:

**Artikel 1 – Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohn**

§ 1 Abs. 2

Der BDZ begrüßt ausdrücklich, dass sich der Mindestlohn nach der Zeitstunde richten soll, wendet sich aber vehement gegen die Annahme in der Begründung des Gesetzentwurfs, wonach die Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig bleibt, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.


Hinsichtlich des Akkordlohns ist festzustellen, dass die Entlohnung nach diesem Prinzip durch die Aufnahme einzelner Branchen in das AEntG bisher zwar rückläufig, aber immer noch weit verbreitet ist. Auch insofern gilt, dass eine vollständige und ausnahmslose Umstellung auf Zeitstunden erfolgen sollte.

Der BDZ sieht insgesamt die Gefahr, dass der Mindestlohn damit in relevanten Bereichen der von den Neuregelungen betroffenen Branchen umgangen wird.


Im Übrigen verweist der BDZ auf die Stellungnahme des Bundesrates vom 23.05.2014 (BR-Drs. 147/14), der darum bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren im Rahmen von Artikel 1 § 1 Abs. 1 klarzustellen, ob und welche Lohnbestandteile auf das Stundentengeld anzurechnen sind. Zu Recht moniert der Bundesrat aufgrund praktischer Erfahrungen aus der Umsetzung landesrechtlicher Regelungen die fehlende Konkretisierung bei der Um- bzw. Anrechnung von Entgeltbestandteilen. Die Bundesregierung hat diese Einschätzung des Bundesrates geteil.

Transparente Regelungen fordert der BDZ auch deshalb, um die FKS in die Lage zu versetzen, Abrechnungsbeurteilung aufzudecken und wirksam bekämpfen zu können. Eine unklare Rechtslage bereitet hingegen undurchsichtigen Systemen der Umstellung von Stück- bzw. Akkordlöhnen auf Stundenlöhne den Boden und erschwert eine effektive Kontrolle der Mindestlöhne. Wenn der Gesetzentwurf keine klaren Definitionen enthält, erhöht sich der Kontrollaufwand, was wiederum einen zusätzlichen Personalbedarf bei der FKS zur Folge hat.

§ 13

Der BDZ sieht die Gefahr, dass keine wirksame Haftung eines Auftraggebers durchgeführt werden kann, wenn grobe Unkenntnis nachgewiesen werden muss. Durch eine mangelnde Generalunternehmerhaftung ist es immer möglich, Subunternehmerketten zu bilden, die letztendlich verschleiern, wer die Arbeitsleistung tatsächlich erbringt (Kettenbetrug). Den nach § 13 vorgesehenen Haftungsmaßstab, der an einen Auftraggebers angelegt wird, hält der BDZ nicht für ausreichend. Als Vorbild eignet sich die Haftung des Entleiher bei der unerlaubten Arbeitnehmerüberlassung. Bei Nichtbeibehaltung der Sozialabgaben haftet der Entleiher gemäß §§ 9, 10 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gesamtschuldnerisch.

§ 14

Auf die aus der Zuständigkeit der Bundeszollverwaltung für die Überprüfung der Einhaltung der sich aus dem Gesetz ergebenden Pflichten resultierende Notwendigkeit einer ausreichenden personellen Ausstattung der FKS haben wir in den Vorbemerkungen dieser Stellungnahme eingehend hingewiesen und erläutern diese im Rahmen der öffentlichen Anhörung mündlich.

§ 23

Erst im Rahmen der nach § 23 vorgesehenen Evaluation im Jahr 2020 soll die Entwicklung von Scheindumping betrachtet werden. Der BDZ rechnet bei Einführung des gesetzlichen Mindestlohns mit einem erheblichen Anstieg der Scheinleistung, d. h., der FKS hat durch die Verpflichtung der Entleiher gemäß §§ 9, 10 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gesamtschuldnerisch.
rechtzeitig entgegenwirken anstatt diese Folgeerscheinungen erst zu einem späten Zeitpunkt zu analysieren, um dann gesetzliche Nachbesserungen vornehmen zu müssen. Der BDZ fordert auch insofern klare Definitionen und eindeutige Abgrenzungskriterien.

Der BDZ regt an, den Gesetzentwurf auf die vorgetragenen Gesichtspunkte zu überprüfen.
Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

f) Gesetzentwurf der Bundesregierung
   Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungs-
   gesetz) – BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer
   Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.
   Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

Burkhard Möller, Berlin

Die Stellungnahme bezieht sich auf spezifische Punkte des Gesetzentwurfs mit großer Bedeutung für
die Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbau. Dies liegt in der Tätigkeit des Sachver-
ständigen beim Gesamtverband der deutschen land-
und forstwirtschaftlichen Arbeitgeberverbände e.V.
dem Deutschen Bauernverband e.V. begründet.

1. Der Gesetzentwurf stellt einen gravierenden Ein-
griff in die Tarifautonomie dar. Die überwiegend
bis zum Ende des Jahres 2018 laufenden tarifver-
traglichen Regelungen für die unterste Lohn-
gruppe in den Bereichen Land- und Forstwirt-
schaft und Gartenbau werden durch das Mindest-
lohnsgesetz aufgehoben. Der in den tariflichen Re-
gelungen zum Ausdruck kommende gemeinsame
Wille von Arbeitgeberverbänden und Gewerk-
schaft wird vom Gesetzgeber ignoriert.

2. Die Festsetzung eines Mindestlohns ist ein erheb-
llicher Eingriff in die Marktwirtschaft. Betroffen
sind vor allem Sonderkulturbetriebe, die ca.
300.000 Saisonarbeitskräfte im Jahr in Deutschland
beschäftigen, aber auch Betriebe, die gering
qualifizierten Arbeitskräften Arbeitsplätze bieten.
Aufgrund der bestehenden Konkurrenz zu Wettbe-
erwbern im Ausland und den dort geltenden nied-
rigeren Löhnen werden Erzeugnisse aus dem Aus-
land deutsche Erzeugnisse verdrängen. Dies wird
dazu Arbeitsplatzverlusten und Aufgabe von Produk-
tionsverfahren bzw. Schließung von Betrieben in Deutschland führen. Diese Entwicklung ist nach
Einführung eines Mindestlohns z.B. in Frankreich
eingetreten und wird sich nach Einführung des
Mindestlohns in Deutschland wiederholen. Daher
sind im Mindestlohngesetz zumindest spezifische
Regelungen für Saisonarbeitskräfte erforderlich. Zu-
recht wird in der Begründung des Gesetzent-
wurfs ausgeführt, dass der Mindestlohn faire und
funktionierende Wettbewerbsbedingungen dann
gewährleistet, wenn er geeignet ist, einen Verdrän-
gungswettbewerb über Lohnkosten, dem insbeson-
dere kleine und mittlere Unternehmen nicht
standhalten können, entgegen zu wirken. Der
Wettbewerb zwischen Unternehmen soll um die
besseren Dienstleistungen sowie Produkte und
nicht um die niedrigsten Arbeitsentgelte stattfin-
den.

Genau dieses ist vor allem im Bereich der Sonderkul-
turbetriebe in der Landwirtschaft und im Gartenbau
nicht gegeben, da sie im Wettbewerb mit Produzenten
aus Ländern stehen, die erheblich niedrigere Lohn-
kosten haben. Ebenfalls gibt es keine Entsendeproble-
matic im Bereich Land- und Forstwirtschaft sowie
dem Gartenbau. Der Mindestlohn schafft gleiche
Lohnbedingungen für die Arbeitsplätze in Deutsch-
land, aber nicht gegenüber der ausländischen Kon-
kurrenz. Auf Arbeitnehmerseite richtet sich der Min-
destlohn in der vorgesehenen Höhe in besonderem
Maße gegen osteuropäische Arbeitnehmer. Er bildet
den Abschluss von verschiedenen Maßnahmen in der
Vergangenheit, den Einsatz von osteuropäischen Ar-
beitskräften in der Land- und Forstwirtschaft sowie
im Gartenbau zu reduzieren.

Schreiben vom 24. Juni 2014
3. Die für kurzfristig Beschäftigte vorgesehenen zusätzlichen Aufzeichnungspflichten überfordern die Betriebe, sind praxisfremd und daher ersatzlos zu streichen.


5. Die vorgesehene Regelung über die Unabdingbarkeit des Mindestlohns muss dahingehend ergänzt werden, dass in den Tarifverträgen geregelt Auschlussfristen weiterhin möglich sind.


**Im Einzelnen:**


Die im Koalitionsvertrag ausdrücklich formulierten Anforderungen, dass mögliche Probleme, z.B. bei der Saisonarbeit, bei der Umsetzung des Gesetzes berücksichtigt werden, wird nicht erfüllt.


**Tarifautonomiestärkungsgesetz**

Artikel 1: Mindestlohn gesetz

§ 1 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Wirtschaftsbereichen nach § 15a Beschäftigungsverordnung, die innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart oder im Voraus vertraglich begrenzt sind, beträgt der Mindestlohn 80 vom Hundert des Betrages nach Satz 1.

**Begründung:**


Die reithaltung von Dokumenten auf geringfügig entlohnte Arbeitnehmer begrenzt und kurzfristig Beschäftigte nicht erfasst.

Zu 4)

Zu 5)
§ 3 Entwurf eines Mindestlohngesetzes regelt, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, unwirksam sind. Diese Regelung schafft Rechtsunsicherheit, da nicht sicher ist, ob bestehende arbeitsvertragsbedingungen zu vertraglichen oder nichtvertraglichen Ausschlussfristen weiterhin gelten. Dies muss im Gesetz klargestellt werden.

Zu 6)

Zu 7)

Zu 8)


Für die Betriebsleiter bedeutet der Anspruch die Praktikanten fachlich und z.T. auch sprachlich auf deutschen Landwirtschaftsbetrieben weiterzubilden einen erheblichen Mehraufwand, da Vermittlung / Transfer von Wissen und Erfahrung zeittensiv ist.
Schon jetzt ist es schwer genug qualifizierte Betriebsleiter zu finden, die dazu bereit sind. Die ausländischen Praktikanten sind oftmals ganz andere landwirtschaftliche Strukturen gewöhnt und verfügen über kaum bzw. nur wenig praktische Erfahrung in der Landwirtschaft. Überwiegend leben und wohnen sie auf den Betrieben und sind in den Familien integriert bis hin zur gemeinsamen Gestaltung der Freizeit.

Die Definition des persönlichen Anwendungsbe reichs des Mindestlohngesetzes wird dazu führen, dass die dargestellte Praktikantenvermittlung praktisch zum Erliegen kommt. Dies liegt nicht im Interesse der Praktikanten, daher ist eine entsprechende Änderung im Gesetzentwurf notwendig.

Zu 9)

Nachvollziehbar ist, dass der Mindestlohnkom mission ausreichend Daten zur Verfügung stehen müs-


Insgesamt bestehen somit erhebliche Zweifel, ob die mit der vorgesehenen Änderung des Verdienststatistikgesetzes einhergehenden zusätzlichen bürokratischen Pflichten für den Entscheidungsprozess der Mindestlohnkommission notwendig sind.

Ebenso zu befürworten ist das ausdrückliche Ziel, die Tarifautonomie und die Tarifbindung in Deutschland wieder zu stärken.


Es muss sichergestellt werden, dass die durch Tarifverträge und auf dem Dritten Weg zustande gekommenen Löhne Grundlage der Refinanzierung durch die Sozialkassen und die öffentliche Hand sind und nicht durch die Mindestlöhne verdrängt werden.

**Schriftliche Stellungnahme**

zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

g) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungs- gesetz) – BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

**Uta Losem, Berlin**

Im Einzelnen:

1. **Zu Artikel 6 – Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes**

Der Gesetzentwurf sieht eine Öffnung des Arbeitnehmerentsendegesetzes für alle Branchen vor. Damit ist es künftig grundsätzlich möglich, dass Mindestarbeitsbedingungen nach dem AEntG in allen Branchen festgelegt werden. Der damit verbundene Eingriff in die verfassungsrechtlich gewährleistete Tarifautonomie wird nach geltendem Recht wie auch künftig insoweit ausgeglichen, als den Tarifvertragsparteien u.a. Antrags- und Beteiligungsrechte eingeräumt werden, die Tarifvertragsparteien also in das Verfahren eingebunden sind und gestaltend mitwirken können.

Verfassungsrechtlich geschützt ist auch der Dritte Weg der Kirchen im Arbeitsrecht, also die Festlegung von Arbeitsbedingungen in paritätisch besetzten Kommissionen auf der Grundlage kirchlichen Rechts. Es ist wohl nicht ausgeschlossen, dass sich die Rechtsnormen eines nach dem AEntG allgemeinverbindlichen Tarifvertrages auch auf kirchliche Dienstgeber und Dienstnehmer erstrecken. Davon ist jedenfalls der Gesetzgeber bei den Regelungen zur Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen im Pflegebereich ausgegangen. Die Öffnung des Arbeitnehmerentsendegesetzes für alle Branchen stellt dann ebenso einen Eingriff in das verfassungsrechtlich garantierte

§ 7 Absatz 4 AEntG sowie § 7a Absatz 3 AEntG-E ist daher jedenfalls folgender Satz anzufügen:

„Gleiches gilt für die von der Rechtsverordnung betroffenen oder am Ausgang des Verfahrens interessierten paritätisch besetzten Gremien, die die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften zur Regelung ihres Arbeitsrechts gebildet haben“.


1. Zu Artikel 5 – Änderung des Tarifvertragsgesetzes

2. Zu Artikel 1 – Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)
a. Fördermaßnahmen für langzeitarbeitslose Menschen, erwerbsgeminderte Personen im SGB XII und bei Menschen mit Behinderung
Die Einführung eines Mindestlohns von 8,50 Euro kann zu Problemen bei bestimmten Fördermaßnahmen zugunsten langzeitarbeitsloser Menschen, erwerbsgeminderter Menschen im SGB XII und bei Menschen mit Behinderung führen⁶. Hier ist die Refinanzierung der mit der Einführung des Mindestlohns höheren Löhne zu gewährleisten und für die Zukunft

2 Weitergehende Forderungen wie etwa die weitgehende Gleichstellung kircheneigener Regelungen mit Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz unter Einbeziehung des Arbeitnehmerentsendegesetzes werden wegen der damit verbundenen politischen Schwierigkeiten an dieser Stelle zurückgestellt. Gegebenenfalls wird mittelfristig auch über Kommissionslösungen in Bereichen nachzudenken sein, in denen kirchliche Einrichtungen nicht unerheblich beteiligt sind, wie etwa im Gesundheits- oder Altenberufen und der Aus- und Weiterbildung in sozialen Berufen sind die Kirchen mit Caritas und Diakonie zudem stark vertreten.


4 Grundsätzlich haben die Kirchen auch Interesse daran, am Verfahren nach § 5 TVG, insbesondere durch ein Stellungnahme- und Anhörungsrecht nach Absatz 2, beteiligt zu sein. Zum einen können sie kompetent dazu beitragen, das öffentlich-rechtliche Interesse zu ermitteln, zum anderen wenn die bestehenden kircheneigenen Regelungen, was nach der Entwurfsbegründung nicht ausgeschlossen zu sein scheint, im Zusammenhang mit der Prüfung der überwiegenden Bedeutung mit ins Spiel kommen. Zum anderen wegen der oben bereits dargestellten Veränderung des wirtschaftlichen Umfelds für die kirchlichen Einrichtungen, wenn sie sich für allgemeinverbindlich erklären Tarifverträgen nach dem TVG gegenübersehen. Auch hier ginge es den Kirchen vor dem Hintergrund ihrer eigenen vergleichsweise guten Lohnstruktur darum, an der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen ja denfalls insofern mitwirken zu können. Siehe im Übrigen auch Fußnote 2 Satz 1.

5 Siehe auch die Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes zum Entwurf eines Tarifautonomiestärkungsgesetz-es vom 23.06.2014 und der Diakonie Deutschland vom 24.03.2014.
auch zu verhindern, dass wegen der höheren Löhne weniger Personen Förderungen erhalten.

Langzeitarbeitslose Personen
Karitative Einrichtungen machen auf Länderebene bereits die Erfahrung, dass etwa in Bürgerarbeitsprojekten nicht ohne weiteres der dort bereits eingeführte Mindestlohn von 8,50 Euro refinanziert wird, den die Träger aber auch in diesen Projekten zu zahlen verpflichtet sind.

Wird der Mindestlohn nun auf Bundesebene eingeführt, ist durch begleitende Maßnahmen sicherzustellen, dass sowohl die Refinanzierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse etwa in § 16e SGB II Fördermaßnahmen oder in Bürgerprojekten gewährleistet wird als auch die entsprechenden Eingliederungsmittel für das kommende Haushaltsjahr um die Kosten erhöht werden, die sich aus der begleitenden Absicherung von Förderansätzen ergeben.

Erwerbsgeminderte Personen im SGB XII
Notwendig ist auch eine Erhöhung des Eingliederungszuschusses nach § 90 SGB III, der derzeit bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts beträgt. In sogenannten „Zuverdienstprojekten“ der Caritas für chronisch psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen erarbeiten die Betroffenen ihren Lohn in regulären Beschäftigungsverhältnissen selber, in „Zuverdienstprojekten“ der Caritas für chronisch psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen erarbeiten die Betroffenen ihren Lohn in regulären Beschäftigungsverhältnissen selber, wobei sie aber nur zwischen 1 Euro bis ca. 6,50 Euro selber erwirtschaften können. Bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro müsste nun eine Bezuschussung von über 70 Prozent des Arbeitsentgelts möglich sein, will man nicht Gefahr laufen, dass die Förderung gerade für solche Personen eingeschränkt wird, die nur einen geringen eigenen Lohnanteil erwirtschaften, da der Träger die Differenz zum Mindestlohn nicht selber tragen kann. Entsprechend müssen auch die Mittel für den Minderausgleich im Haushalt angehoben werden.

Behindertenhilfe
Ähnliches gilt für behinderte Menschen, die in Integrationsfirmen arbeiten. Die Entlohnung liegt hier mitunter zwischen 6,50 Euro und 7,50 Euro. Auch in Bezug auf diese Personengruppe ist daher eine Änderung des § 90 SGB III im oben beschriebenen Sinne anzustreben und der Minderäusgleich anzuheben, damit nicht langfristig weniger Personen eine Förderung erhalten.

b. Mindestlohnkommission – Anhörung nach § 10 Absatz 3 MiLoG-E

c. Stellungnahmeverfahren vor Erlass der Rechtsverordnung durch das BMAS nach § 11 Absatz 2 MiLoG-E
Die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften sollten vor diesem Hintergrund auch in dem Stellungnahmeverfahren nach § 11 Absatz 2 MiLoG-E vor Erlass der Rechtsverordnung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ausdrücklich aufgenommen werden. Die Kirchen können angesichts ihres verfassungsrechtlich garantierten Selbstbestimmungsrechts nicht einfach unter „Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren“ subsumiert werden.
Schriftliche Stellungnahme
zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

h) Gesetzentwurf der Bundesregierung
   Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungs-
   gesetz) – BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer
   Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.
   Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

Prof. Dr. Gregor Thüsing, Bonn

A) MiLoG
   I. Ein Mindestlohn ist sinnvoll und notwendig
   II. Verbesserungen in der Umsetzung
      1. Anwendungsbereich
         a) Ausnahmen vom Mindestlohn: Junge Erwerbstätige ohne Ausbildung, § 22 Abs. 2
            MiLoG
         b) Ausnahmen vom Mindestlohn: Praktikanten, § 22 Abs.1 S.2 Nr.1-4 MiLoG
         c) Ausnahmen vom Mindestlohn: Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft - Zeitungszusteller
      2. Sanktionen: Generalunternehmerhaftung des Auftraggebers, § 13 MiLoG
      3. Tarifdispositivität, § 24 MiLoG

B) Änderung des TVG – Erleichterte Allgemeinverbindlichkeit nicht ohne öffentliches Interesse

A) MiLoG
   I. Ein Mindestlohn ist sinnvoll und notwendig

Es geht um nichts weniger als den gerechten Lohn, der – so Papst Franziskus – erst „den Zugang zu den
anderen Gütern ermöglicht, die zum allgemeinen Gebrauch bestimmt sind“.1 Der Koalitionsvertrag hat
vielleicht dies im Sinn, wenn er verspricht: „Gute Arbeit muss sich einerseits lohnen und existenzsi-
chernd sein. Andererseits müssen Produktivität und Lohnhöhe korrespondieren, damit sozialversiche-
rungsfähige Beschäftigung erhalten bleibt.“

Der Mindestlohn nun hat eine soziale und eine öko-
nomische, aber auch eine juristische Dimension. Der
soziale Gedanke legitimiert ihn, die ökonomische
Sorge stellt ihn in Frage, das juristische Handwerk
setzt ihn um. Ihr gelungener Ausgleich zielt auf Ge-
rechtigkeit. Doch ist es ein Ausdruck von Gerechtig-
keit, mehr zu verdienen, als es das Ergebnis eines un-
gerегelten Markts wäre? Und wenn dem so ist: Wie
viel mehr soll der Arbeitnehmer verdienen als der
Markt ihm gibt? Schon das Neue Testament sucht hier-
auf eine Antwort. Im Gleichnis von den Arbeitern im
Weinberg erhält jeder Knecht am Ende des Tages ei-
en Denar, und mag er auch nur eine Stunde gearbei-
tet haben. Ein Denar entsprach dem, was ein Tagelöh-
er brauchte, um zu leben. Es ist damit auch ein
Gleichnis vom gerechten Lohn: Nicht was ich erwirt-
schafte, sondern was ich brauche gibt mir der Herr
des Weinbergs als Lohn der Arbeit (Mt., 20,1-16) Die
moderne Theologie trägt diesen Gedanken fort. Die
Arbeit ist so zu entlohnen, „dass dem Arbeiter die
Mittel zu Gebote stehen, um sein und der Seinigen
materielles, soziales, kulturelles und spirituelles Da-
sein angemessen zu gestalten“ heißt es wiederum im
Kompendium der Soziallehre der katholischen Kir-

---

1 Evangelii Gaudium, Apostolisches Schreiben vom 24.11.2013, Abschn. 192.
che – jedoch eben nur „gemäß der Funktion und Leistungsfähigkeit des Einzelnen, der Lage des Unternehmens und unter Rücksicht auf das Gemeinwohl“[2] Working poors soll es nicht geben, doch die Produktivität eines Arbeitsverhältnisses kann nicht außer vor gelassen werden. Der alte Zielkonflikt zwischen dem, was sozial wünschenswert ist, und dem, was ökonomisch vertretbar ist, wird klar umrissen, doch bleibt er ohne Lösung. Denn auf der anderen Seite nahmen die Wirtschaftsweisen in ihrem Jahresgutachten 2013/2014:

„Die aktuelle Arbeitsmarktlage bietet vielmehr eine gute Ausgangsposition, die Arbeitsmarktinstitutionen dahingehend auszurichten, dass die Teilhabe aller Personen langfristig gesichert wird. Eine verstärkte Regulierung von Beschäftigungsverhältnissen ist dabei nicht zielführend. Insbesondere ist die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns deshalb abzuwenden.“[3]

Will die Politik ernst genommen werden, dann muss ihr dieser Kompromiss zwischen diesen beiden Polen für die Arbeitnehmerschaft insgesamt gelingen. Nicht Stückwerk im Einzelfall, sondern tragfähige Fundamente einer gerechten Fortentwicklung des Arbeitsrechts sind gefragt. Für einen solchen Weg müssten jedoch zunächst die Ziele, die man verfolgt, klarer herausgearbeitet werden: Soll der Mindestlohn die Existenz des Arbeitnehmers sichern oder die Ausbeutung geringqualifizierter und daher verhandlungs schwacher Arbeitnehmer verhindern? Mit anderen Worten: Soll er sich an dem orientieren, was der Arbeitnehmer zum Leben braucht, oder an der Wert schöpfung, die aus seinem Arbeitsverhältnis unter gewöhnlichen Umständen zu erwarten ist?


II. Verbesserungen in der Umsetzung

1. Anwendungsbereich

Die Herausnahme bestimmter Arbeitnehmergruppen aus einem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn bedarf zur verfassungsrechtlichen Zulässigkeit der Rechtfertigung. Maßstab für die verfassungsrechtliche Zulässigkeit ist der Gleichheitsbegriff des Art. 3 Abs. 1 GG. Danach bedarf es für die vorgesehene Differenzierung Gründe von solcher Art und solchem Gewicht, dass sie die ungleichen Rechtsfolgen rechtsgerechtigen können. Mit anderen Worten: Ein allgemeiner Mindestlohn kann nur Ausnahmen enthalten, wenn sie denn gerechtfertigt sind. Wenn sie aber gerechtfertigt sind, dann können sie rechtspolitisch notwendig sein.

a) Ausnahmen vom Mindestlohn: Junge Erwerbstätige ohne Ausbildung, § 22 Abs. 2 MiLoG


2 Gaudium et spes, 1965, Nr. 67.
später mit einer Ausbildung anzufangen, sollte dieser Zeitraum auch bei einer Regelung beachtet werden, die den Lenkungswirkung zur Aufnahme einer Berufsausbildung enthalten soll.


Die Argumente, die verfassungsrechtlich eine Uneinigung in der Gesetzgebung rechtzeitig gegen können, gelten übertragen auch für die europarechtliche Rechtsermächtigung der Altersgrenze im Angesicht der Richtlinie 2000/78/EG und Art. 21 der Grundrechte-Charta.


b) Ausnahmen vom Mindestlohn: Praktikanten, § 22 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 - 4 MiLoG


Einer Umgebung des Mindestlohns durch eine solche Ausnahme der Praktikanten vom Mindestlohn lässt sich dadurch vermeiden, dass die Bereitschaftnahme damit nur für ein erstmaliges, gleichgeartetes Prakti-

---


8 Der durchschnittliche Zeitpunkt, in dem Frauen in Deutschland im Jahr 2012 ihr erstes Kind bekommen haben, liegt bei 29,2 Jahren und damit erheblich später als im 25. Lebensjahr, was diesen Befund bestätigt.
kum besteht, weil nur in einem solchen Fall der Erprobungs- und Kenntnierzweck des Praktikums im Vordergrund steht.

c) Ausnahmen vom Mindestlohn: Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft - Zeitungszusteller

- Saisonarbeitskräfte Landwirtschaft

Es ist angezeigt, auch dort eine Ausnahme vom Mindestlohn zuzulassen, wo dieser auf der einen Seite seine Zwecke nicht erfüllen kann, auf der anderen Seite aber erhebliche Nachteile für andere Rechtsgüter und Interessen mit sich bringt. Hier ist eine Rechtssicherung der Ungleichbehandlung durch die Schaffung einer Ausnahmeregelung möglich. Eine solche Konstellation besteht bei der Einbeziehung von Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft, in die Regelungen zum Mindestlohn und ggf. auch im Bereich der Zeitungszusteller.


Zwar werden durch die vorgeschlagene Ausnahmeregelung Arbeitskräfte aus dem Ausland mittelbar be- nachteiligt, da sie typischerweise nur für einen begrenzten Zeitpunkt der deutschen Sozialversicherungspflicht unterliegen. Doch liegt keine verbotene Ungleichbehandlung nach Art. 3 Abs. 1 GG vor, da die Ungleichbehandlung aus verschiedenen Gründen gerechtfertigt ist. Selbiges gilt auch für das Diskriminierungsverbot nach Art. 18 AEUV: Die Ungleichbehandlung ist durch zwingende Gründe des Allgemeinwohls gerechtfertigt.


kurzer Zeit einen Lohn verdienen können, der in ih-
rem Heimatland zur Lebensführung ausreicht. Sie be-
dürfen des Schutzes durch eine Lohnuntergrenze, die
sich an den Lebenshaltungskosten in Deutschland
orientiert, daher nicht in gleichem Maße wie Arbeit-
nehmer, die ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland
haben.

Schließlich ist auch zu beachten, dass die Saisonar-
beitskräfte in der Landwirtschaft oftmals kostenlos
mit einer Unterkunft und Verpflegung in Deutschland
halten. Eine Anrechnung solcher Sachleistungen auf
den Mindestlohn ist nicht vorgesehen. Dies ist auch
sinnvoll, da hierdurch ein übermäßiger bürokrati-
scher Aufwand entstehen würde und die Gefahr,
was das Truckverbot verhindern will, virulent wären,
§ 107 GewO. Doch stellen solche typischerweise bei
Saisonarbeitskräften in der Landwirtschaft erhbracht-
ten Sachleistungen einen weiteren Umstand dar, der
die Schaffung einer Ausnahmeregulierung von dem
Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro nahelegt.

Aufgrund der genannten Umstände ist die vorge-
schlagene Ausnahme vom Mindestlohn für Saisonar-
beitskräfte in der Landwirtschaft als gerechtfertigt an-
zusehen. Eine Ausnahmeregulierung könnte folglich
lauten:

„Der Anspruch auf Mindestlohn besteht nicht für sol-
che Arbeitnehmer, die im Bereich der Landwirtschaft
beschäftigt sind und deren in Deutschland sozialver-
 sicherungspflichtige Tätigkeit für eine Dauer von
nicht mehr als 90 Tagen im Jahr geleistet wird.“

- Zeitungszusteller

Auch im Bereich der Zeitungszusteller sind ganz ähn-
lliche Ausnahmen vom Mindestlohn möglich – und
prominente Stimmen halten sie sogar für verfassungs-
rechtlich geboten, insb. mein Bonner Fakultätskollege
und ehemaliger Richter am BVerfG Di Fabio.13 Die
Gründe werden von ihm klar benannt: Der Gesetzge-
ber ist von Verfassungs wegen verpflichtet, bei der
Gestaltung von Rahmenbedingungen im Arbeits- und
Sozialrecht auf die wirtschaftlichen und gesellschaft-
llichen Funktionsbedingungen der freien Presse be-
sondere Rücksicht zu nehmen. Es besteht ein institu-
tioneller Verfassungsauftrag, Presse und Rundfunk
im Blick auf die tragende Bedeutung für die demokra-
tische Meinungsbildung zu schützen und gegebenen-
falls aktiv unter Wahrung der Neutralität zu fördern.

Der hohen Eingriffsintensität einer Mindestlohnrege-
lung für die Zeitungszustellung steht eine vergleichs-
weise geringe sozial- und arbeitsmarktpolitische
Rechtfertigung gegenüber. Das Ziel der Existenzsiche-
runz von Arbeitnehmern durch auskömmliche Löhne
für Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse greift in typi-
schen Nebenerwerbsverhältnissen ins Leere.

Gute Gesetzgebung kann hierauf reagieren. Eine Mög-
llichkeit wäre es, dass Arbeitgeber für Zeitungsaustrag-
ler – ggf. zeitlich befristet – im Rahmen geringfügiger
Beschäftigung nur die geringeren Sozialabgaben wie
in Privathaushalten zahlen. Dies wäre ein Schritt in
die richtige Richtung, die der negativen arbeitsmarktpoliti-
schen Auswirkungen des Mindestlohns abfe-
dern würde. Etwaige aus Art. 3 GG gespeiste Beden-
ken gegen die Sonderstellung wären im Rahmen der
Einschätzungsprärogative des Gesetzgebers durch die
Besonderheiten der Presse gerechtfertigt. Es blieben
jedoch auch dann die ggf. erheblichen administrati-
ven Kosten der Umstellung vom Stücklohn auf Zeit-
lohn und des Nachweises der Arbeitszeit. Auch ist
auf die Gefahr hinzuweisen, dass hierdurch Arbeit-
nehmer, die unterdurchschnittlich leisten, etwa der
ein oder andere Rentner, im Zeitlohn- und im Stücklohn-
system.14 Empfehlenswert und sinnvoll wäre deshalb
auch hier eine – ggf. zeitlich befristete – Ausnahmereg-
gelung.

2. Sanktionen: Generalunternehmerhaftung des
Auftraggebers, § 13 MiLoG

Die Regelung ist dem ehemaligen § 1a AEntG, dem
jetzigen § 14 AEntG, nachgeformt, allerdings mit der
Möglichkeit der Exkulpation. Die Regelung des A-
EntG ist europarechtlich nicht vorgegeben, aber – so
der EuGH15 – europarechtskonform. Ebenso ist die
Verfassungskonform.16 Schutzsucht ist der Arbeit-
nehmerschutz, der eine Einschränkung der europäi-
den Dienstleistungsfreiheit bzw. der nationalen Be-
rufsfreiheit rechtfertigt. Die Folgen der Erstreckung
des Modells auf den Mindestlohn würde die Min-
destlohnregelung seinem Schwerpunkt nach zu einem
Werkvertragsverhinderungsgesetz machen. Die Aus-
wirkungen sind erheblich:

Dem Auftraggeber würden durch die Haftung für die
gesamte Vergabekette schwer kalkulierbare Haftungs-
und Insolvenzrisiken aufgebürdet. Arbeiten, die bis-
her mangels effizienter (Personal-) Organisation oder
fachlichen Know-How kostengünstiger an Subunter-
nehmer vergeben wurden, würden künftig gar nicht
oder jedenfalls unökonomisch in eigener Regie
durchgeführt. Ein Unternehmer rechnet alle mögli-
chen Haftungsrisiken bei Vergabe seiner Aufträge ein
und würde in Folge der durch die Generalunterneh-
merhaftung entstehenden Haftungsrisiken nur solche
Aufträge vergeben, die zwingend notwendig sind. In-
novative und an sich risikobehaftete Aufträge werden
durch die Generalunternehmerhaftung wirtschaftlich
uninteressant. Darüber hinaus wäre Folge einer un-
eingeschränkten Generalunternehmerhaftung eine
Bürokratisierung der Vergabepraxis. Der Auftraggeber
wird zur Evaluierung der Haftungs- und Insolvenzri-

13 Di Fabio, Mindestlohn und Pressefreiheit – Zu den Auswirkungen eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns auf
den Pressevertrieb deutscher Zeitungshäuser, Bonn 2014. Andere überzeugt das nicht, s. das Gegengutachten Pieroth
et. alt., Mindestlohn für Zeitungszusteller?, Münster 2014.
14 S. den Beitrag von Detmar Wolf, Der Mindestlohn lässt die Langsame zurück, abrufbar: http://www.welt.de/wirt-
schaft/article125854079/Der-Mindestlohn-laesst-die-Langsamen-zurueck.html.
15 12.10.2004 - C-60/03 Wolff & Müller
16 BVerfG v. 20.3.2007 - 1 BvR 1047/05
siken möglichst umfassend Daten vom Subunternehmer erheben und in seine Entscheidung einfließen lassen. Letztlich bringt eine uneingeschränkte Generalunternehmerhaftung das Risiko der Arbeitsplatzgefährdung, Innovationseinschränkung und Bürokratisierung mit sich – oder kurz: sie schadet mehr als sie nutzt.


Notwendig ist daher, das Gesetz dahingehend zu präzisieren, dass der Auftraggeber gesetzliche Auskunftsrechte gegenüber dem Subunternehmer hat (denn zum Sub-Sub-Unternehmer, für den er auch haftet, hat er keine vertragliche Beziehung) und der Subunternehmer eigeninitiativ Auskünfte erteilen muss. Zudem erscheint eine Konkretisierung dahin gehend erforderlich, welchen Maßstab an Sorgfalt der Auftraggeber zu erfüllen hat, um darzulegen, dass er nicht haften muss. So ist die Norm ein Graus. Als Änderung wird daher vorgeschlagen:

„Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, hat für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von ihm beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohns an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach § 1 Absatz 1 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorauflage verzichtet hat. Die Haftung nach Satz 1 entfällt, wenn der Unternehmer nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nachkommt. Der Arbeitgeber ist verpflichtet dem Auftraggeber Auskunft über die Zahlung des Mindestlohns zu erteilen. Erbittet sich aus den Unterlagen zum Nachweis der Zahlung des Mindestlohns durch den Arbeitgeber die Ordnungsgemäßheit der Zahlung, so wird vermutet, dass der Auftraggeber weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis nach Satz 2 hatte.“

3. Tarifdispositivität, § 24 MiLoG


Tarifdispositivität hat ihren guten Sinn. Allen voran trägt tarifdispositives Gesetzessrecht der grundrechtlich durch Art. 9 Abs. 3 GG geschützten Tarifautonomie...
Die Begründung gilt Mit dieser Feststellung kön-  
Diese wird noch dadurch
25
21
Ausschuss für Arbeit und Soziales
23
Equal-Pay
24
19
in dieser Ansicht wird sie von Recht-
Dies macht sich vor allem
17
30 S. Art. 10 Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag. Danach kann auf Antrag eines Arbeitgebers, eines Arbeitge-
26 Wiedemann/Wiedemann, Rn. 380; vgl. auch Kempen/Zachert/Kempen, Grundlagen Rn. 288; Sieber, Tarifdispositives
25 Herschel, RdA 1969, 211, 212; vgl. auch Sieber, Tarifdispositives Recht – Mittel zur Stärkung und Flexibilisierung des 
20 Rieble, ZfA 2005, 245, 255.
26 Sie kennen die in den Betrieben zu leistende Arbeit und die für die Arbeitnehmer entstehenden Belastungen. Durch spezifische Regelungen können sie viel stärker als der Gesetzgeber auf die Bedürfnisse einzel-
er Betriebe und Wirtschaftszweige Rücksicht neh-
25 Herschel, RdA 1969, 211, 212; vgl. auch Sieber, Tarifdispositives Recht – Mittel zur Stärkung und Flexibilisierung des Gesamtarbeitsvertragssystems, 1996, S. 181 f.; sowie in Bezug auf § 3 Abs. 1 Nr. 3 AUG BT-Drucks. 15/25, S. 38.
21 Vgl. Sieber, Tarifdispositives Recht – Mittel zur Stärkung und Flexibilisierung des Gesamtarbeitsvertragssystems, 
20 Rieble, ZfA 2005, 245, 255.
21 Vgl. Sieber, Tarifdispositives Recht – Mittel zur Stärkung und Flexibilisierung des Gesamtarbeitsvertragssystems, 
19 Hierzu Thüsing/Pelzner, AÜG, § 3 Rn. 78 ff.
18 Vgl. Sieber, Tarifdispositives Recht – Mittel zur Stärkung und Flexibilisierung des Gesamtarbeitsvertragssystems, 

Im vorliegenden Entwurf aber verzichtet man auch auf öffnungsklauseln für gefährdete Betriebe, wie sie sich etwa im niederländischen Mindestlohnsgesetz finden. Dort kann auf Antrag eines Arbeitgebers, eines Arbeitgeberverbands oder einer Gewerkschaft der Min-
nimallohn für bestimmte Arbeitnehmergruppen in ein-
en Unternehmen bzw. einer Branche herabgesetzt werden, wenn nach Einschätzung der Behörde der Weiterbestand bzw. der Umfang der Abteilung im Un-
temehr oder der Branche oder ein Berufsstand ernsthaft in Gefahr ist.20 Mit dieser Feststellung kön-
nen Bedingungen verkünft werden. Auf einen Antrag wird nicht entschieden, solange nicht ersichtlich ist, dass der Beantragende nach Einschätzung der Behörde mit repräsentativen Organisationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern sich in der Sache ausinandergesetzt hat. Eine solche Regelung wird auch für das deutsche Recht vorgeschlagen, wenn auch modifiziert durch eine tarifvertragliche Einigung, die die Mindestlohnikommission nicht mehrheitlich widerspricht. Dies würde in der Tat die Tarifautonomie stärken und ein flexibles Instrument schaffen, möglichen negativen beschäftigungspolitischen Begleiter-scheinungen wirksam zu begegnen. Als Änderung wird daher vorgeschlagen:


B) Änderung des TVG – Erleichterte Allgemeinverbindlichkeit

Der Entwurf sieht in Art 5 eine Änderung von § 5 TVG vor, wonach künftig eine Allgemeinverbindlichkeit bereits möglich sein soll, wenn „1. ein Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat“  

31 Vgl. nur BVerwG v. 3.11.1988 – 7 C 115/86, AP Nr. 23 zu § 5 TVG; Dübber/ Laki es, TVG, § 5 Rn. 94 ff.  

Das öffentliche Interesse zu bestimmen oder zu beschreiben, ist bislang für § 5 TVG nur eingeschränkt geglückt. Resigniert stellt Gamillscheg fest: „Was das öffentliche Interesse gebietet, ist freilich wenig klar; eine Begriffsbestimmung, die auch nur einen Kern herausgeschält hätte, ist bisher ... nicht vorgelegt worden“. Die Verwaltungspraxis hat ein öffentliches Interesse in der Vergangenheit bejaht, wenn ohne eine Allgemeinverbindlicherklärung eine Aus schöpfung des Tarifvertrages droht, wenn allen Arbeitnehmern Mindestarbeitsbedingungen gewährleistet werden sollen oder ein gesetzgeberisches Interesse nachvollzogen wird. Darüber hinausgehende Festlegungen fehlen.

Dennoch haben sich in der Rechtslehre typische, von der höchstrichterlichen Rechtsprechung meist rezipierte Konstellationen herausgebildet, bei denen das öffentliche Interesse bejaht wird, so dass sich eine gewisse Kontinuität bei der Auslegung der Vorschrift herausgebildet hat. Danach wird das öffentliche Interesse im Sinne von § 5 Abs. 1 Nr. 2 TVG in folgenden Fällen bejaht.


- Ein öffentliches Interesse wird in besonderem Maße für gegeben gehalten, wenn mit der Allgemeinverbindlicherklärung konkreten Zielvorstellungen des Gesetzgebers entsprochen wird, etwa bei betrieblichen Alters-(Vorruhestands- und Invalidenrentensystemen.

- Ferner liegt es im öffentlichen Interesse, die Funktionsfähigkeit von tariflichen Einrichtungen zu gewährleisten, die sich praktisch bewährt haben, vor allem Gemeinsame Einrichtungen nach § 4 Abs. 2 TVG.

- Umstritten ist, ob das öffentliche Interesse immer schon dann (automatisch) zu bejahen ist, wenn die anerkannten Kriterien vorliegen (weiter Ansatz), oder ob zusätzliche Ge-

33 Außerhalb des Arbeitsrechts ist man freilich nicht klüger, s. Haeberle, Öffentliches Interesse als juristische Person, 2006; Uerpmann, Das öffentliche Interesse, 1999.
38 BAG v. 12. 10. 1989 - 4 AZR 244/88, ZTR 1988, 108 (109); OVG Berlin v. 15. 3. 1957 - OVG II B 52.56, AP Nr. 3 zu § 5 TVG. Vehement und zu Recht hiervon Löwisch/Rieble, TVG, § 5 Rnr. 8.
39 OVG Berlin v. 15.3.1957 - OVG II B 52.56, AP Nr. 3 zu § 5 TVG.
41 BAG v. 28.3.1990 - 4 AZR 536/89, NZA 1990, 781 = AP Nr. 25 zu § 5 TVG; BVerfG v. 10.9.1991 - 1 BvR 561/89, NZA 1992, 125 = AP Nr. 27 zu § 5 TVG.
sichtspunkte, vor allem arbeitsmarktpoliti-
sche Aspekte, zu berücksichtigen sind, um
diesem Kriterium Rechnung zu tragen.\(^4\)
Die nun vorgeschlagene Ausgestaltung des öffentli-
chen Interesses bricht mit all diesen Kriterien und
senkt die tatbestandlichen Voraussetzungen für eine
Allgemeinverbindlicherklärung erheblich herab.
Setzte bisher das öffentliche Interesse *grosso modo*
eine wirtschaftliche Fehlentwicklung voraus, genügt
nunmehr allein die tatsächliche Bedeutung eines Ta-
rifvertrages. Dies stellt einen Verstoß gegen die nega-
tive Koalitionsfreiheit von Außenseitern dar: Art. 9
Abs. 3 GG und Art. 12 GG geben sowohl Arbeitneh-
mern als auch Arbeitgebern das Grundrecht ohne ta-
rifvertragliche Grundlage zu kontrahieren.\(^4\)
Die Mög-
lichkeit der Allgemeinverbindlicherklärung eines Ta-
rifvertrages ist zu rechtfertigen.\(^4\)
Rechtfertigs-
gründe können erhebliche Gemeinwohlbelange sein,
übersetzt in § 5 TVG: das „öffentliche Interesse“. Al-
lein die Bedeutung eines Tarifvertrages kann ein sol-
cher Gemeinwohlbelang aber nicht sein, da andern-
falls die Koalitionsfreiheit von Außenseitern und
kleineren Gewerkschaften nahezu vollständig ent-
leert wäre. Die bisher von der Rechtsprechung und Li-
teratur entwickelten Kriterien müssen zur Wahrung
Verfassungskonformität auch weiterhin Verwen-
dung finden. Die Bestimmung des „öffentlichen Inte-
resses“ im Entwurf ignoriert zum einen diese bishe-
grige Rechtsprechung und verletzt zum anderen Art. 9
Abs. 3 GG. *Deshalb ist Abs. 1 Nr. 1 des Entwurfes zu
streichen.*

\(^4\) MünchHandbArbR-Löwisch/Rieble, § 268 Rdnr. 82; vgl. auch BVerwG v. 3.1.1998 - 7 C 115.86, AP Nr. 23 zu § 5 TVG
= BVerwGE 80, 355: „Sonstige öffentliche Interessen, etwa arbeitsmarkt- und sozialpolitische Erwägungen“.

\(^4\) BAG v. 23.6.2010 – 10 AS 3/10; BAG v. 27.1.10 – 4 AZR 549/08, NZA 10, 645.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

i) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) – BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

Prof. Dr. Gerhard Bosch, Duisburg

1. Zur Notwendigkeit eines gesetzlichen Mindestlohns

1.1. Erosion der Nachkriegsordnung auf dem Arbeitsmarkt


1.2 Zunahme der Niedriglohnbeschäftigung seit 1995


diese Zahl in Ostdeutschland nur geringfügig von 2,1 auf 2,3 Millionen wuchs (Kalina/Weinkopf 2014).

Ein besonderes Kennzeichen des deutschen Arbeitsmarktes ist die starke Ausfransenung der Niedriglöhne nach unten. Niedriglöhne von unter 6 € pro Stunde betrafen im Jahr 2012 mehr als 2,5 Millionen Beschäftigte, was einem Anteil von nicht weniger als 7,4% der Beschäftigten entsprach (Kalina/Weinkopf 2014: 6). In manchen Branchen wie dem Gastgewerbe sind Niedriglöhne auch für Vollzeitbeschäftigte die gängige Rate. Dort, wo die Tarifbindung hoch ist, wie etwa im öffentliche Dienst, großen Teilen des verarbeitenden Gewerbes sowie in Banken und Versicherungen finden sich wenige Beschäftigte mit Niedriglöhnen.


Schaubild 1: Niedriglohnanteile und Abstand der durchschnittlichen Niedriglöhne zur Niedriglohnschwelle (60% des Medianlohns) in der EU, 2010

Quelle: Fernández-Macías / Vacas-Soriano 2013 (Grafik aus Böckler-Impuls 19/2013)

1.2 Niedriglöhne keine Hilfe für gering Qualifizierte und kein Sprungbrett in den Arbeitsmarkt

Mit der Ausweitung geringbezahlter Arbeit in Deutschland war die Hoffnung verbunden, die Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte zu verbessern. Diese Hoffnung hat sich nicht realisiert. Der Anteil der gering Qualifizierten im Niedriglohnsektor ist seit 1995 gesunken und liegt mittlerweile bei nur noch 24,5%. Etwas mehr als drei Viertel aller Niedriglohnbeschäftigen haben somit einen beruflichen (66,8%) oder einen akademischen (8,6%) Abschluss (Kalina/Weinkopf 2014). Dieses hohe Qualifikationsniveau der Beschäftigten mit geringen Stundenlöhnen unterscheidet den deutschen Niedriglohnsektor völlig von dem US-amerikanischen, in dem mehr als 70% der Niedriglohnbeschäftigten keinen beruflichen oder High School-Abschluss haben (CBO 2006: 18).


Es erwies sich als Irrtum, anzunehmen, dass man Bildungsprobleme mit Lohnsenkungen lösen könne. Trotz der klaren Fakt enlage hält sich jedoch der Mythos, dass man die Beschäftigungschancen gering Qualifizierter durch Niedriglöhne verbessern könne. Erst vor wenigen Tagen hat die Deutsche Bank dieses
Argument in Unkenntnis der Qualifikationsstruktur der Niedriglohnbeschäftigte in ihrer Fundamentalkritik am geplanten gesetzlichen Mindestlohn wiederholt (Deutsche Bank 2014: 15).


Schaubild 2: Qualifikationsstruktur im unstrukturierten Arbeitsmarkt* 1995 und 2011

* einfache Tätigkeiten und Betriebszugehörigkeit von weniger als 10 Jahren
Quelle: Bosch 2014 (SOEP)

1.4 Korrektur der Einkommensverteilung ohne gesetzlichen Mindestlohn nicht möglich

Es wäre wünschenswert gewesen, wenn die Sozialpartner in eigener Regie die Kraft gefunden hätten, Niedriglohnbeschäftigung durch autonome Vereinbarungen zu begrenzen. Leider ist dies nur in wenigen Niedriglohnbranchen durch die Vereinbarung von Branchenmindestlöhnen gelungen. In vielen anderen Branchen fehlten nicht nur verhandlungsfähige Partner auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite, sondern oft auch der Wille, auf die Möglichkeit des Lohnwettbewerbs zu verzichten. Da große Teile des Niedriglohnsektors weiterhin unreguliert blieben, konnte durch die Branchenmindestlöhne der Anteil der Niedriglohnbeschäftigen in der Gesamtwirtschaft nicht spürbar verringert werden. Damit die gering bezahlten Beschäftigten wieder Anschluss an die allgemeine Lohnentwicklung haben, ist daher die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns unabdingbar.

2. Geplanter Mindestlohn eine der größten Sozialreformen der Nachkriegszeit

Da der Mindestlohn so spät kommt und sich der Lohnunterbietungswettbewerb in Deutschland fast 20 Jahre die soziale Marktwirtschaft untergraben konnte, handelt es sich hierbei nicht um einen kleineren kosmetischen Eingriff, sondern um eine der größten Sozialreformen der Nachkriegszeit.

Weitgehend unstrittig ist, dass die geplante Mindestlohnsteuerung in Deutschlands der Vergleich zu den meisten anderen Ländern für einen vergleichsweise hohen Anteil der Beschäftigten zu Stundenlohnern höhungen führen wird. Allerdings kann niemand genau prognostizieren, wie viele Beschäftigte Anfang 2015, wenn der gesetzliche Mindestlohn in Deutschland eingeführt wird, weniger als 8,50 € pro Stunde verdienen und damit Anspruch auf eine Lohn erhöhung haben werden. Denn die aktuellsten Daten zu Stundenlöhnen stammen aus dem Jahr 2012. In den fast

Auf der Basis des SOEP sind in den letzten Monaten von mehreren Instituten Berechnungen zur Zahl und zum Anteil der Beschäftigten, die im Jahr 2012 weniger als 8,50 € pro Stunde verdienten, veröffentlicht worden. Der Anteil der Beschäftigten mit Stundenlöhnen von unter 8,50 € für das Jahr 2012 wird zwischen 15% (Brenke 2014) und bis zu 19,7% (Kalina/Weinkopf 2014) beziffert. Die Angaben zur Zahl der Beschäftigten, die im Jahr 2012 weniger als 8,50 € pro Stunde verdienten, reichen von 5,2 bis 6,8 Millionen.


Genauere Aussagen lassen sich über die Struktur der Beschäftigten, die weniger als 8,50 € erhalten, treffen. Besonders auffällig ist die starke Lohnspreizung zwischen West- und Ostdeutschland, die sich allerdings im unteren Bereich in den letzten Jahren deutlich verringert hat. Verdienten in Ostdeutschland Mitte der 1990er Jahre noch mehr als die Hälfte der Beschäftigten weniger als 8,50 € pro Stunde, waren es im Jahr 2012 nur noch 29,3%. In Westdeutschland hingegen ist eine solche Entwicklung nicht zu erkennen. Hier stellen wir eine fast 20-jährige Verfestigung niedriger Löhne unterhalb von 8,50 € fest. Angesichts der starken Preissteigerungen seit 1995 haben die Niedriglohnbeschäftigten ganz erhebliche Reallohneinbußen in Kauf nehmen müssen (Schaubild 3).

Die Angleichung der Löhne zwischen Ost- und Westdeutschland im unteren Bereich verringert die Risiken eines bundeseinheitlichen Mindestlohnes erheblich.

Zur Struktur der Beschäftigten mit Stundenlöhnen unter 8,50 € im Jahr 2012 sind sich die vorliegenden Studien (trotz unterschiedlicher Anteile im Detail) weitgehend einig. Ich beziehe mich im Folgenden auf die Ergebnisse unserer eigenen Analysen (Kalina/Weinkopf 2014):


- Nach Beschäftigungsformen differenziert lag der Anteil der Vollzeitbeschäftigten, die 2012 weniger als 8,50 € verdienten, mit 10,8% deutlich niedriger als bei den sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten (18,3%). Von den Beschäftigten in Minijobs hatten mehr als zwei Drittel (68,3%) Stundenlöhne unter 8,50 €.

- Nach Alter differenziert arbeiteten vor allem die unter 25-Jährigen (47,1%) und die über 55-Jährigen (25%) waren 2012 überproportional von Stundenlöhnen unter 8,50 € betroffen.

- Auch befristet Beschäftigte (31,9%) sowie Ausländer/innen (25%) waren 2012 überproportional von Stundenlöhnen unter 8,50 € betroffen.

- Mit zunehmender Betriebsgröße sinkt der Anteil der Beschäftigten, die weniger als 8,50 € pro Stunde verdienen. Bei den Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten lag der Anteil im Jahr 2012 bei 35% der Beschäftigten, in Betrieben mit mindestens 2.000 Beschäftigten hingegen nur bei 8,8%.

Es wird also ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten durch die Einführung des Mindestlohns verbraucht auf kräftige Lohn erhöhungen haben. Dies gilt in besonderer Weise für Beschäftigte in Minijobs, die von allen Beschäftigungsformen den höchsten Niedriglohanteil haben und in denen Beschäftigte – entgegen der gesetzlichen Vorschriften - oft keinen bezahlten Urlaub erhalten und ihnen Feier- und Krankheitsstage nicht vergütet werden (RWI 2012; Wiippermann 2012).

3. Gefährdet ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € Beschäftigung?

3.1 Der Stand der Forschung zu Beschäftigungswirkungen von Mindestlöhnen


Die Evaluationen zu den Wirkungen der Branchenmindestlöhne in Deutschland, die teilweise deutlich über 8,50 € liegen, sind im Jahr 2011 übereinstimmend zum Ergebnis gekommen, dass sich keine negativen Beschäftigungseffekte feststellen ließen. Sie haben auch gezeigt, dass Mindestlöhne Geschäftsmodelle erschweren, die auf Lohnunterbietung basieren, und dass die Nachfrage zu effizienteren Unternehmen wandert.

Modellrechnungen zu drohenden Beschäftigungsverlusten in Deutschland unterstellen extrem hohe Elastizitäten, die von den empirischen Mindestlohnforschung nicht bestätigt werden. Sie unterstellen, wie beispielsweise Knabe et al. (2014: 32f), Elastizitäten von 0,75% Dies besagt, dass bei einer Lohnernhöhung von 10% die Beschäftigung in der betroffenen Gruppe um 7,5% zurückgeht. Solch hohe Werte sind völlig aus der Luft gegriffen. In den amerikanischen und britischen Studien, die negative Effekte festgestellt haben, liegen die Werte meist nahe am Nullpunkt.

Zumeist werden drei Gründe für die Beschäftigungsnahme von Mindestlöhnen angeführt:

Betriebsräten im deutschen Niedriglohnsektor weist auf Arbeitgebermacht hin.


Drittens lösen Mindestlöhne positive Nachfrageeffekte aus, da die Geringverdiener kaum sparen und ihr zusätzliches Einkommen sofort konsumieren.

In den USA und in Großbritannien haben viele Ökonomen darunter mehrere Nobelpreisträger, unter dem Eindruck des neuen Forschungsstands ihre vor kritische Einschätzung von Mindestlöhnen geändert. In Deutschland wird der neue Forschungsstand vielfach noch ignoriert, wie zum Beispiel von der Mehrheit im Sachverständigenrat.

3.2 Ist die angesetzte Höhe von 8,50 € problematisch?


3.2.1 Der relative Wert von 8,50 € im internationalen Vergleich


Man kann schlussfolgern, dass der deutsche Mindestlohn vor allem auf mittelfristige Sicht sehr vorsichtig angesetzt ist.

Schaubild 4: Der relative Wert der nationalen Mindestlöhne in der EU, 2012
* Geplante Mindestlohnhöhe ab Januar 2015.


3.2.2 Innovationsfähigkeit der deutschen Volkswirtschaft


Die Einzelindikatoren werden zu einem Index zusammengefasst, der maximal den Wert 1.000 erreichen kann, so dass man die Länder miteinander vergleichen kann (Schaubild 5). Deutschland zählt mit den drei skandinavischen Ländern Dänemark, Finnland und Schweden sowie der Schweiz zur Gruppe der Innovationsführer in Europa.

Schaubild 5: Index der Innovationsleistung in Europa 2014 (maximaler Wert 1.000)

Besonders gut steht Deutschland bei den Innovation sindikatoren für Klein- und Mittelbetriebe dar, in denen sich die meisten Niedriglohnbeschäftigten konzentrieren (Tabelle 1). Bemerkenswert ist überdies die regionale Gleichverteilung der hohen Werte in Deutschland (European Commission 2014b: 59ff), während die drei anderen EU-Innovationsführer hier mit starken regionalen Unterschieden zu kämpfen haben. Da Innovationen in KMU, die ja in der Regel keine eigenen Forschungs- und Entwicklungsabtei lungen haben, besonders von der Qualifikation der Beschäftigten abhängen, erklärt sich die regionale Gleichverteilung in Deutschland sicherlich durch das gute Ausbildungssystem und den hohen Fachkräfteanteil in der gesamten Wirtschaft einschließlich der KMU (Bosch 2014).

Tabelle 1: Innovationsindikatoren für Klein- und Mittelunternehmen (KMU) in der EU und bei den Innovationsführern in der EU (in % aller KMU), 2013

<table>
<thead>
<tr>
<th>Innovationen von KMU</th>
<th>EU 27</th>
<th>DK</th>
<th>DE</th>
<th>FI</th>
<th>SE</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>In-house Innovationen</td>
<td>31,8</td>
<td>40,8</td>
<td>45,2</td>
<td>33,2</td>
<td>37,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Innovationskooperationen mit anderen</td>
<td>11,7</td>
<td>15,5</td>
<td>14,0</td>
<td>16,5</td>
<td>17,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Produkt und Prozessinnovationen</td>
<td>38,4</td>
<td>41,6</td>
<td>57,0</td>
<td>44,3</td>
<td>47,4</td>
</tr>
<tr>
<td>Markt-/organisatorische Innovation</td>
<td>40,3</td>
<td>42,6</td>
<td>60,5</td>
<td>38,9</td>
<td>42,1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Die zeitscheine der Einführung des Mindestlohn


3.3 Geringe Risiken durch vorsichtiges Einführen des Mindestlohnes


Im Antrag der Fraktion Die Linke wurde mit guten sozialpolitischen Argumenten ein Mindestlohn von 10 € gefordert. Ohne Zweifel wäre ein solcher Mindestlohn wünschenswert. Angesichts der starken Erosion des deutschen Lohnsystems wäre es jedoch zu sehr hohen Lohnsteigerungen kommen, die vor allem ostdeutsche Betriebe überfordern könnten. Ich halte einen Wert von 10 € als Einstieg für zu risikoreich. Der Kaitz-Index eines Mindestlohnes von 10 € liegt bei 60% (Schaubild 4) und damit in der EU im Spitzenbereich. Um diese große Sozialreform nicht durch eventuelle negative Wirkungen zu gefährden, erscheint mir ein vorsichtiges Herantasten an höhere Werte als sinnvoller.

4. Einzelanmerkungen zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie

4.1 Artikel 1 Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

Zu § 9, Absatz 2


Die Tarifpartner haben schon signalisiert, dass sie eine vorzeitige Anpassung für sinnvoll halten. Der Gesetzgeber sollte den Tarifpartnern diesen Gestaltungsspielraum eröffnen und die Mindestlohnkommission rechtzeitig einberufen.

Zu § 13 Haftung des Auftraggebers


Zu § 22 Persönlicher Anwendungsbereich

Zu Absatz 1


Zu Absatz 2

Tabelle 2: Abhängig Beschäftigte im Alter von 15 – 24 Jahre, die sich nicht in schulischer oder beruflicher Ausbildung befinden 2012 (in 1000)

<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Insgesamt</td>
<td>26,5</td>
<td>86,1</td>
<td>174,9</td>
<td>271,6</td>
<td>358,4</td>
<td>433,5</td>
</tr>
<tr>
<td>Vollzeit</td>
<td>15,7</td>
<td>62,5</td>
<td>141,0</td>
<td>231,3</td>
<td>310,3</td>
<td>369,7</td>
</tr>
<tr>
<td>Teilzeit</td>
<td>3,0</td>
<td>8,7</td>
<td>16,4</td>
<td>20,9</td>
<td>29,9</td>
<td>42,5</td>
</tr>
<tr>
<td>geringfügig</td>
<td>8,0</td>
<td>14,9</td>
<td>17,5</td>
<td>19,4</td>
<td>18,8</td>
<td>21,3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2012

Die hohen Bewerberzahlen für eine Berufsausbildung und die Bereitschaft vieler Jugendlicher, über oft langwierige Umwege im Übergangssystem einen Ausbildungsplatz zu bekommen, lässt vermuten, dass der Mindestlohn die Ausbildungsbereitschaft nicht einschränken wird. Das gilt umso mehr, als –worauf in Abschnitt 1.3 dieser Stellungnahme bereits hingewiesen wurde– der Markt für Jugendliche ohne eine Ausbildung durch die gestiegenen Qualifikationsanforderungen der Unternehmen deutlich geschrumpft ist.


Zu Absatz 4


Eine Vielzahl von Ausnahmen, die die Verlagerung der Beschäftigung in die Bereiche ohne Mindestlöhne erleichtert, wurde das Vorhaben unübersichtlich und schwer kontrollierbar.


Zu § 21 Abs. 2

Es sollte überlegt werden, ob die Bußgelder nicht an die Schwere der Verstöße gebunden sein sollten, wie es in anderen Ländern bereits geschieht. Ansonsten wirken die in absoluten Beträgen festgesetzten Bußgelder bei größeren Verstößen nicht abschreckend. In Österreich beziehen sich die Geldbußen bei Sozialversicherungsbetrug auf die Anzahl der betroffenen Beschäftigten und in Italien wird das Bußgeld mit der Zahl der Beschäftigten und der Arbeitstage multipliziert (ILO 2013: 42).

Zu § 22 Evaluation


Allerdings haben Evaluationen nicht die Aufgabe einer abschließenden Bewertung. Eine früher ansetzende begleitende Evaluation ist ein wichtiger Informationsgeber, der neue Mindestlöhne auch einge-
halten wird, welche Schwierigkeiten es bei der Umsetzung gibt und wo evtl. nachgesteuert werden muss. Ich empfehle eine solche begleitende Evaluation insbesondere in Branchen mit hohen Anteilen von Beschäftigten, die auf der Basis des gesetzlichen Mindestlohns bezahlt werden.

4.2 Artikel 5 Tarifvertragsrecht

Zur Stärkung der autonomen Gestaltungsrechte der Tarifpartner in den Branchenmit hohen Niedriglohnanteilen sollte die Ablehnung gemeinsamer Anträge auf Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen erschwert werden.

Der Tarifausschuss sollte einen gemeinsamen von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden einer Branche gestellten Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit nur mit der Mehrheit seiner Stimmen ablehnen können.

4.3 Effiziente Kontrollen

Die internationalen Erfahrungen zeigen, dass die Unternehmen ihren Frieden mit einem Mindestlohn schließen, wenn sie sicher sein können, dass sich auch ihre Konkurrenz an den Mindestlohn hält. Dies wurde auch durch die Evaluation der deutschen Branchenmindestlöhne bestätigt. Die Unternehmensverbände, die die Branchenmindestlöhne mit ausgehandelt hatten, sprachen sich für effiziente Kontrollen des Mindestlohnes aus.

Die Einhaltung des Mindestlohnes wird nicht alleine mit staatlichen Kontrollen und Sanktionen zu erreichen sein. Eine zentrale Rolle muss das sogenannte „Self-Enforcement“ spielen. Wenn erreicht wird, dass die Mehrheit der Beschäftigten und der Betriebe die Höhe des Mindestlohnes kennt und es nur wenige Ausnahmeregelungen gibt, die eine Transparenz erschweren, erhöht dies die Chancen, dass die Beschäftigten den Mindestlohn einfordern und die Unternehmen ihn als unabdingbares Grundrecht akzeptieren.

Um dies zu erreichen, wurde in Großbritannien die Einführung des NMW durch eine intensive Pressekampagne begleitet. In die die britische Regierung 5 Millionen £ investierte. Befragungen zeigten, dass be-reits in der Einführungsphase 80% der Unternehmer und 70% der Beschäftigten die Höhe des NMW kannten (Low Pay Commission 2000: 3). Eine solche Pressekampagne wäre auch für Deutschland sehr zu empfehlen.

Literatur


ILO (International Labour Organization) (2013), Labour inspection and undeclared work in the EU, LAB/ADMIN Working Document No. 29, Genf


Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

j) Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungs-
gesetz) – BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer
Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.

Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

Prof. Dr. Franz-Josef Düwell

I. Allgemein

II. Artikel 1: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes
1. zu § 1 Abs.1 MiLoG


2. zu § 2 Abs. 2 und Abs. 3 MiLoG

Zu Recht ist als Mittel gegen den Missbrauch von Arbeitszeitkonten im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung eine Höchstgrenze für den Aufbau von Guthaben festgelegt worden. Der Schwellenwert ist jedoch mit 50% der vereinbarten Arbeitszeit zu hoch angesetzt. Eine Absenkung auf mindestens auf 25% wird empfohlen, um den Aufbau von Scheinguthaben zu be-

3. zu § 3 Abs. 3 MiLoG

4. zu § 13 MiLoG
der des Rechtsanwalts, der einen Postzustelldienst mit dem Austragen seiner Rechnungen beauftragt. In diesen Fällen besteht weder eine realistische Überwa- chungsmöglichkeit noch eine Durchsetzungsmacht wie bei den zu Recht für die Haftung vorgesehenen generalunternehmerähnlichen Bestsellerstrukturen. Deshalb sollte eine Klarstellung des Regelungsziels erfolgen; zumindest sollte der Ausschuss in seinen Empfehlungen eine entsprechende Auslegungshilfe für die Gerichte zur Verfügung stellen.

III. Artikel 2: Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes
1. Allgemein
Die Bündelung des Rechtswegs für Fragen der Recht- mäßigkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen und der Erstreckung von Rechtsverordnungen ist zu be- gründen. Sie schafft für die Praxis schnell Klartum, ver- meidet Divergenzen und schont die Ressourcen der Gerichte.


3. Zur Änderung von § 2a Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) und zu § 9 Abs. 2 MiLoG Die Entschei- dungen über die Wirksamkeit einer Allgemeinver- bindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes, einer Rechtsverordnung nach § 7 oder §7a des Ar- beitnehmerentsendegesetzes und einer Rechtsverord- nung nach § 3a der Arbeitsgerichte auf die Wirksamkeit von Regulierungen über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung und Entscheidungsverzögerungen auf die Geltung nicht greifen können. Für die Rechtsverordnungen nach § 11 MiLoG soll das dagegen nicht gelten, obwohl sich die Voraus- setzungen für den Beschluss der Mindestlohnkom- mission nach § 9 Abs. 2 MiLoG weitgehend mit den Voraussetzungen für Rechtsverordnungen nach dem AEntG decken (siehe § 1, 7 Abs. 2 AEntG). Dadurch besteht die Gefahr divergierender Entscheidungen und Entscheidungsverzögerungen fort. Deshalb sollte auch für Entscheidungen über die Wirksamkeit der Rechtsverordnungen nach dem MiLoG die aus- schließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte be- stimmt werden.

4. Zur Änderung § 97 Abs. 2a und § 98 Abs. 3 ArbGG In beschleunigten Verfahren nach § 97 Abs. 2a und § 98 Abs. 3 Entwurf soll § 84 Satz 3 und damit § 60 ArbGG keine Anwendung finden. Die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts, die auch ohne mündliche Verhandlung ergehen kann (§ 97 Abs. 2a, § 83 Abs. 4 Satz 3), mißt hiernach nicht verkündet werden; ein Verkündungstermin ist nicht zu bestimmen. Diese

Empfehlung: Es sollte auch auf § 84 Satz 3, § 60 in § 97 Abs. 2a und § 98 Abs. 3 ArbGG Bezug genommen werden.

5. Zur Aussetzungspflicht in § 97 ArbGG aF. und § 98 Abs. 6 ArbGG nF.


Empfehlung für folgende Ergänzung § 97 Abs. 5: "auszusetzen, wenn Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit nachvollziehbar infrage gestellt sind oder das Gericht von sich hieran Zweifel hat." Empfehlung für folgende Ergänzung § 98 Abs. 6: "auszusetzen, wenn die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Rechtsverordnung nachvollziehbar infrage gestellt sind oder das Gericht von sich hieran Zweifel hat." Bedenkenswert ist schließlich eine bislang nicht gebührend beachtete Folgewirkung. Wird in der ersten Instanz die Lohnklage ausgesetzt, so hat das zur Folge, dass der Arbeitnehmer seinen Lohnanspruch vorerst bis zum Abschluss einer rechtskräftigen Entscheidung nicht durchsetzen kann. Das kann eine Einladung für die zahlungsunwilligen Arbeitgeber darstellen, sich ihrer Zahlungspflicht zu entziehen. Es ist deshalb auch zu erwägen, ob eine umstrittene Rechtsgrundlage solange anzuwenden ist, bis ihre Unwirksamkeit rechtskräftig festgestellt wird.

6. Zur Entscheidungsformel nach § 98 ArbGG Entwurf

Der Entscheidungsausspruch eines nach § 98 Abs. 1 zu bescheidenden Antrags sollte sich bei Unbegründetheit des Antrags nicht in der Zurückweisung erschöpfen. Er muss vielmehr schon wegen der angestrebten „erga omnes“ Wirkung die gesetzliche Anordnung getroffen werden, dass die Bescheidung eines Antrags nach § 98 Abs. 1 stets die inhaltliche Aussage über die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung oder der Rechtsverordnung enthalten muss.

7. Zur Übergangsregelung in § 112 ArbGG

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

k) Gesetzentwurf der Bundesregierung
   Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) – BT-Drucksache 18/1558

b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.
   Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

Prof. Dr. Dr. h.c. Ulrich Preis, Köln

A. Zusammenfassende Stellungnahme


2. Lediglich die Ausnahme in § 22 Abs. 2 E-MiLoG für Jugendliche unter 18 Jahren erweist sich als nicht folgerichtiges, zweckwidriges, ungeeignetes und unverhältnismäßiges Mittel.

3. Es empfiehlt sich, in einzelnen Fragen Präzisierungen vorzunehmen.

B. Begründung

I. Gesetzgebungskompetenz und Regelungsbedürfnis

1. Der Bundesgesetzgeber hat gemäß Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht. Er ist befugt, zwingende Mindestarbeitsbedingungen wie einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu schaffen.

2. Nach ständiger Rechtsprechung des BVerfG ist der Gesetzgeber berechtigt, wenn nicht gar verpflichtet, arbeitsrechtliche Regelungen zu schaffen und damit seiner staatlichen Schutzpflicht für die strukturell unterlegene Partei des Arbeitsvertrags, also den Arbeitnehmer, nachzukommen.


sendegesetz (AEntG) als auch die Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG.

b. Nach Daten des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung und des Statistischen Bundesamtes ist seit dem Jahr 2001 die Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten mit einem Niedriglohn von 17,4 % auf 21,7 % gestiegen. Zwischen 11 % und 15 % aller Beschäftigten verdienen weniger als 8,50 € pro Stunde. Deutschland hat auch im EU-Durchschnitt (17,1 %) einen außerordentlich hohen Niedriglohnsektor (Vergütung unterhalb 9,15 €) in Höhe von 22,2 % (im Vergleich Schweden: 2,5 %).

c. Die bestehenden Instrumente zur Sicherung von Mindestentlohnung (Allgemeinverbindlicherklärung, per Rechtsverordnung angeordnete tarifgestützte Mindestlöhne) können weder sicherstellen, dass in einer Branche überhaupt Tarifverträge geschlossen werden, noch dass eine existenzsichernde Mindesthöhe erreicht wird.

d. Stabilisierung des Sozialversicherungssystems.
   - Verbesserung der Altersversorgung für Arbeitnehmer im Niedriglohnsektor. Der Mindestlohn soll die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass bei 45 Versicherungsjahren ein Anspruch aus der gesetzlichen Rentenversicherung entsteht, der oberhalb der Grundsicherung liegt.
   - Sicherung eines auskömmlichen Lohnes auch für Erwerbstätige mit Kleinstrenten.
   - Verbesserung des Beitragsaufkommens der Sozialversicherung.

e. Schutz der deutschen Wirtschaft (Beispiel Baubranche, Leiharbeit) im europäischen Wettbewerb.

III. Vereinbarkeit mit der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) und der Berufsfreiheit der Arbeitgeber (Art. 12 Abs. 1 GG).

1. Die Tarifautonomie ist darauf angelegt, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen durch kollektives Handeln auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen.


5. Das BVerfG hat bereits eine Vielzahl von Rechtfertigungsgründen für Eingriffe in die Tarifautonomie entwickelt. Anerkannt wurden bereits die staatlichen Schutzpflichten für die Arbeitnehmer aus Art. 12 Abs. 1 GG, die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit, die finanzielle Stabilität des Systems der sozialen Sicherung sowie der Erhalt der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie. Auf alle diese Rechtfertigungsgründe kann sich der Gesetzgeber auch bei der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes stützen.


7. Das BVerfG differenziert den Schutz, den Art. 9 Abs. 3 GG gewährt, nach der Intensität des Eingriffs. Je stärker der Eingriff, umso wichtiger müssen die Rechtfertigungsgründe sein.

8. Das Tarifautonomiestärkungsgesetz mit dem integrierten E-MiLoG stellt einen schonenden Ausweg für den Eingriff in die Tarifautonomie dar.

a. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ist keine Wirksamkeitsvoraussetzung für tarifvertragliche Entgeltregelungen. Er greift nur ergänzend auf den Mindestlohn, falls die Tarifregelungen unterhalb der gesetzlichen Grenze liegen (vgl. § 1 Abs. 3 E-MiLoG). Es werden mithin lediglich der Mindestlohn unterschreitende Niedriglöhne verhindert. Die Regelung markiert den Mindestlohn gewissermaßen als gesetzlich fixierte Sittewidrigkeitsgrenze.

b. Durch das E-MiLoG wird nur ein sehr kleiner Teil regelbarer Mindestarbeitsbedingungen betroffen, nämlich die untersten Entgeltgruppen. Im Übrigen wird in tarifvertragliche Regelungen nicht eingegriffen.

c. Ein Eingriff in die Tarifautonomie kann in Branchen oder Wirtschaftszweigen nicht vorliegen, in denen keine Tarifverträge bestehen. In diesen Bereichen ist die größte Wirkung des MiLoG zu erwarten. Insoweit wird auch nicht die Chance für die Sozialpartner, Tarifverträge zu schließen, behindert.

d. Dass eine Mindestlohnregelung zu einem „Abreiz“ führt, Mitglied einer Koalition zu werden, lässt sich empirisch nicht belegen.


f. Des Weiteren kommen zukünftige Änderungen des Mindestlohnes nur auf Vor- schlag der Mindestlohnkommision zu, in der die Vertreter der Spitzenorganisationen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern stimmberechtigt sind. Das Gesetz gewährleistet also, dass die Interessen der Tarifvertragsparteien berücksichtigt werden können. Im Verfahren ist darüber hinaus die Möglichkeit einer Anhörung vorgesehen (§ 10 Abs. 3 E-MiLoG). Außerdem dürfen die Spitzenorganisationen gem. § 11 Abs. 4 Satz 1 E-MiLoG eine Stellungnahme zu einer beabsichtigen Rechtsverordnung abgeben.

g. Da Ende 2013 lediglich 10 % der tariflichen Vergütungsgruppen unter 8,50 € lagen, verteilt auf im Wesentlichen acht Branchen, wird deutlich, dass ein Großteil der Wirtschaftszweige von einem Mindestlohn von 8,50 € bereits aktuell nicht erfasst wird. Wenn der allgemeine Mindestlohn ab 1.1.2017 flächendeckend greift, wird das MiLoG nur noch für wenige tarifierte Branchen greifen, da bereits heute absehbar ist, dass die Niedriglohn tarife angehoben werden.


Alle mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz verfolgten Ziele der

a. Stabilisierung und Funktionssicherung des Sozialversicherungssystems (Erhöhung des Beitragsschwellenpunkts, Verbeserung der Altersrenten, Verringerung von Sozialtransfers, Verteilungsgerechtigkeit in der Kranken- und Pflegeversicherung),

b. Sicherung der Funktionsfähigkeit der Tarifautonomie,

c. Bekämpfung des Lohnkostenwettbewerbs zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit und der

d. Kompensation struktureller Unterlegensituation der Arbeitnehmer durch ein erhebliches Gewicht im Lichte der Rechtsprechung des BVerfG. Der Einschätzungs- und Prognosespielraum hinsichtlich der Eignung und Erforderlichkeit ist erkennbar nicht überschritten.


Unzweifelhaft führt das gesetzgeberische Gesamtpaket des Tarifautonomiestärkungsgesetzes mit der Reform der Allgemeinverbindlicherklärung (§ 5 TVG) und des AEntG zu einer Stärkung der Tarifautonomie durch die erleichterte Erstreckung. Der allgemeine Mindestlohn wirkt gegenüber diesen Maßnahmen nur subsidiär.

Nach der gegenwärtigen Rechtsprechung des BVerfG ist ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn auch in Ansehung des Zieles, durch die Begrenzung von Lohnkostenwettbewerb Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und so die Arbeitnehmer zu schützen, angemessen. Den sehr begrenzten Auswirkungen auf die Tarifautonomie steht gegenüber, dass der allgemeine gesetzliche Mindestlohn es auch ermöglicht, den Lohnkostenwettbewerb durch ausländische Arbeitgeber im Inland einzuschränken.

Der allgemeine Mindestlohn kompensiert die strukturelle Schwäche der Arbeitnehmer, die ohne kollektive Interessenvertretung sind. Der Befund, dass Millionen Menschen ein Entgelt nicht erreichen, das ein Auskommen ohne soziale Transferleistungen sichert, legitimiert den Gesetzgeber in höchstem Maße, diesem Zustand entgegenzuwirken.


Der allgemeine Mindestlohn nach Maßgabe des E-MiLoG greift auch nicht unverhältnismäßig in die Berufs- freizüge der Arbeitgeber (Art. 12 Abs. 1 GG) ein.
21. Das BVerfG hat das Recht des Gesetzgebers anerkannt, die durch Art. 12 Abs. 1 GG geschützte Freiheit, das Entgelt für berufliche Leistungen einzelnvertraglich zu vereinbaren, durch zwingendes Gesetzesrecht zu begrenzen, um sozialen oder wirtschaftlichen Ungleichgewichten entgegenzuwirken.


23. Für die Zulässigkeit der Regulierung von Entgeltsregelungen hat das Bundesverfassungsgericht un längst die maßgeblichen Sichtpunkte festgehalten. Von der Zulässigkeit ist danach auszugehen, wenn

a. den Vertragsparteien nicht jeglicher Verhandlungs- und Gestaltungsspielraum genommen wird, sondern lediglich ausgeschlossen ist, dass die Verhandlungsstärke ausgenutzt und eine unangemessen niedrige Vergütung vereinbart wird,

b. es sich nicht um eine allgemeine Beschränkung der Vertragsfreiheit im Wirtschaftsleben handelt, sondern um eine Ausnahmeregelung für einen Bereich, in dem der Gesetzgeber von einem typischerweise bestehenden Verhandlungsungleichgewicht zwischen den Parteien ausgehen darf, und

c. die Festsetzung des Entgelts ausreichend Spielraum für die Interessen der Beteiligten lässt.

24. Diese Voraussetzungen erfüllt das MiLoG. Die Festlegung der konkreten Höhe des Mindestlohns von 8,50 € aus Rechtsgründen ebenso wenig zu beanstanden, weil der Gesetzgeber bei der Festlegung der konkrete Höhe einen besonders weiten Einschätzungs- und Gestaltungs- und Spielraum hat, den er durch den Rückgriff auf die Pfändungsfrei- grenze als grobe Orientierung jedenfalls sachlich fundiert hat.

Regelungsvorschlag:
Im Gesetzgebungsvorhaben ist die Frage virulent geworden, ob es nicht gesetzlicher Präzisierung bedarf, welche Entgeltbestandteile in die Lohnberechnung einzugehen. Die Bundesregierung verweist insoweit auf den klaren Rechtsspruch des Europäischen Gerichtshofs. Freilich lässt auch dessen Judikatur Erkenntnisspielräume, so dass in der Praxis Rechtsunsicherheit bleibt und eine langwierige prozessuale Klärung befürchtet wird. Vor diesem Hintergrund wird folgende klarstellende Regelung angeregt:

Nach § 2 Abs. 1 MiLoG ist als neuer Abs. 2 einzufügen:

(2) Der Anspruch auf den Mindestlohn wird nur durch Zahlungen im Fälligkeitszeitraum erfüllt. Eine Erfüllung durch Sachbezüge (§ 107 Abs. 2 GewO) ist ausgeschlossen. Als Zahlung anzurechnen sind nur Bestandteile der Vergütung, die das Verhältnis zwischen der Leistung des Arbeitnehmers auf der einen und der ihm hierfür erbrachten Gegenleistung auf der anderen Seite nicht verändern und damit dem Mindestlohn funktional gleichwertig sind. Dies sind insbesondere

1. Einmalzahlungen, die im Fälligkeitszeitraum Arbeitleistung vergüten und unwiderruflich ausgezahlt wurden,

2. sowie alle Zulagen und Zuschläge, die nicht die regelmäßig vertraglich geschuldete Arbeitleistung vergüten wird.

Nicht anzurechnen sind danach insbesondere,

1. Zuschläge für Arbeitsleistungen zu besonderen Arbeitszeiten (Zuschläge für Sonn- und Feiertagsleistung, Nachtzuschläge, Wechsel- und Überstundenzuschläge)

2. Zuschläge für unregelmäßige besonders belastende Arbeiten (z.B. Schmutzzulagen, Gefahrenzulagen)

3. Zuschläge für Qualität und Schnelligkeit der Arbeit (z.B. Akkordprämien)

4. Vermogenswirksame Leistungen

5. Aufwendungsersatz

6. sowie alle Zulagen und Zuschläge, die eine vertraglich nicht geschuldete Zusatzleistung ausgleichen.

IV. Verfassungsrechtliche Zulässigkeit von Ausnahmeregelungen


9. Es ist nicht ersichtlich, dass der Gesetzgeber in willkürlicher Weise zu der Entscheidung

10. Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn ist von seiner Grundkonzeption und Begründung her ausnahmefindlich. Verfolgt der Gesetzgeber die von ihm selbst gesetzten Ziele konsequent, also ein angemessenes Lohnminimum anzustreben und die hiervon abhängigen Ziele (Sicherung der Sozialsysteme, Vermeidung von Dumpingwettbewerb, Stärkung der Tarifautonomie) zu verfolgen, geht er mit großflächigen Ausnahmen das Risiko ein, die Reform selbst wegen unsachgemäßer Ausnahmen verfassungsrechtlich zu gefährden.


a. § 22 Abs. 1 Satz 2 E-MiloG stellt Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 BBiG Arbeitnehmern gleich und bedeutet eher eine sachgerechte Erstreckung des Mindestlohns auf Volontäre und Trainees, die der existenzsichernden Grundeinkünfte bedürfen.

b. § 22 Abs. 3 und 4 E-MiloG stellt klar, dass
   - zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte,
   - ehrenamtlich Tätige,
   - Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
   - die ein Praktikum von bis zu sechs Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten oder
   - die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III teilnehmen und
   - Langzeitarbeitslose im Sinne des § 18 SGB III jedenfalls für einen gewissen Zeitraum, nicht von dem E-MiloG erfasst werden.

Zu begrüßen ist, dass die Bundesregierung auf die Anregung des Bundesrates hin Anpassungen in § 22 Abs. 1 Satz 3 Nr. 1 MiLoG vornehmen will, um Pflichtpraktika in Berufsaudakademien und auf der Basis von Kooperationsverträgen zwischen einer Hochschule und Unternehmen zu erfassen.

13. Die im E-MiloG geregelten Ausnahmen sind bis auf die Ausnahme in § 22 Abs. 2 E-MiloG (Freistellung vom Mindestlohn für Minderjährige) verfassungsrechtlich nicht zu beanstanden. Weitere Ausnahmen sind verfassungsrechtlich nicht geboten.


a. Für Saisonbeschäftigte, Erntehelfer oder Taxifahrer ist kein plausibler und verfassungsrechtlich tragbarer Grund für die Rechtfertigung einer Ausnahmeregelung festzustellen.

b. Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte sind, wie das Teilzeit- und Befristungsgesetz regelt, normale Arbeitnehmer (vgl § 2 Abs. 2 TzBfG), für die der Gleichbehandlungsgrundsatz gilt (§ 4 Abs. 1 TzBfG). Für sie gilt das Prinzip gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Dieses Prinzip gilt auch verfassungsrechtlich und unionsrechtlich. Überdies kollidiert eine unterschiedliche Bezah lung mit dem Verbot der mittelbaren Diskriminierung wegen des Geschlechts, weil Frauen in diesen Beschäftigungsformen überwiegend vorliegen.


der Gesetzgeber den Anreiz für die Ausweitung eines Billiglohnsektors für Alte und Minderjährige schaffen.


Regelungsvorschlag:


Es wird deshalb vorgeschlagen, § 22 Abs. 2 MiLoG wie folgt zu fassen:

„In den Anwendungsbereich dieses Gesetzes fallen nicht Personen, die aufgrund eines Tarifvertrages an einer bis zu einjährigen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen, die ihre Ausbildungsfähigkeit herstellen und erhöhen soll.“

e. Die Herausnahme von Langzeitarbeitslosen aus dem Mindestlohn für die ersten sechs Monate kann zwar mit einschläger Rechtsprechung des BVerfG gerechtfertigt werden. Die Regelung ist durch die Bedenken der Förderung des Wiedereinstiegs in das Berufsleben sachgerecht zu rechtfertigen. Sie birgt aber die Gefahr der Umgehung („Drehtüreffekt").

f. Die klarstellende - Herausnahme aus dem Mindestlohn für Auszubildende und Praktikanten erschließt sich schon aus der Auszubildende schützenden bundesgesetzlichen Sonderregelung des BBiG. Gleichwohl ist eine klarstellende Präzisierung in § 22 Abs. 3 E-MiLoG sinnvoll. Überdies wird durch § 22 Abs. 1 und Abs. 3 E-MiLoG in geeigneter Weise vor langdauernden Scheinpraktikantenverhältnissen geschützt.

Schriftliche Stellungnahme

zur öffentlichen Anhörung am 30. Juni 2014 in Berlin zum

l) Gesetzentwurf der Bundesregierung
   Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) – BT-Drucksache 18/1558
b) Antrag der Abgeordneten Jutta Krellmann, Klaus Ernst, Matthias W. Birkwald, weiterer Abgeordnete und der Fraktion DIE LINKE.
   Mindestlohn in Höhe von 10 Euro pro Stunde einführen – BT-Drucksache 18/590

Dr. Thorsten Schulten, Düsseldorf

Vorbemerkung:

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) hat bereits seit langem in zahlreichen wissenschaftlichen Studien und Untersuchungen auf die anhaltende Erosion des deutschen Tarifvertragssystems und den damit einhergehenden sozialen und ökonomischen Problemen hingewiesen. Der Funktionsverlust der Tarifautonomie hat sich insbesondere in einem starken Anstieg des Niedriglohnsektors gezeigt, der mittlerweile zu den größten in ganz Europa gehört.


Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns

Geltungsbereich und Ausnahmeregelungen


Gemessen an den umfangreichen Forderungen nach Ausnahmeregelungen sind die Personengruppen, die...


Relativ unproblematisch stellt sich die Ausnahmeregelung noch für Auszubildende dar, da es sich hier im eigenen Sinne um kein Beschäftigungsverhältnis handelt. Ähnlich ist die Situation im Prinzip auch bei ehrenamtlich Tätigen, wobei hier die Grauzone zu einer regulären Beschäftigung mitunter schon erheblich grösser ist. So greifen z.B. einige große Fußballvereine bei ihren Ligaspielen massenhaft auf „ehrenamtliche“ Ordner zurück, die für ihren Ordnerdienst lediglich eine Aufwandentschädigung oder geringfügige Bezahlung erhalten. Um hier einen möglichen Missbrauch zu vermeiden, müssten die Kriterien für die vom Mindestlohn befreite Entlohnung bei ehrenamtlicher Tätigkeit deutlich präziser gefasst werden.

Vorbild hierfür könnte die Regelung über Praktikantinnen und Praktikanten sein (§ 22 MiLoG, Abs. 1), die häufig lediglich als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden und deshalb zu Recht nicht einfach pauschal vom Mindestlohn ausgenommen werden. Allerdings werden die Kriterien für mögliche Ausnahmen bei Praktika immer noch relativ weit gefasst, so dass auch unter der vorgesehen Regelung weiterhin Missbrauch von Praktikumsplätzen möglich ist. Sinnvoll wäre es demgegenüber, die die Ausnahmeregelung auf diejenigen Praktika zu begrenzen, die im Rahmen oder unmittelbar zu Vorbereitung eines Schul-, Ausbildungs- oder Studienverhältnisses durchgeführt werden.

Problematisch sind die Ausnahmeregelungen aber vor allem bei Jugendlichen unter 18 Jahren sowie den Langzeitarbeitslosen, zumal die hierfür angeführten arbeitsmarktpolitischen Gründe wenig überzeugen und zumindest bei den Langzeitarbeitslosen sogar zu deutlich negativen Effekten führen können.

**Jugend ohne Mindestlohn?**


### Jugendmindestlöhne nach Lebensalter in der Europäischen Union

<table>
<thead>
<tr>
<th>Land</th>
<th>Standard-Mindestlohn für Erwachsene</th>
<th>Mindestlohn für junge Beschäftigte nach Lebensalter (in Prozent des Standard-Mindestlohns)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Belgien</td>
<td>ab 21 Jahren</td>
<td>20: 98 %; 19: 96 %; 18: 94 %; 17: 76 %; 16: 70 %; ab 1.1.2015 ab 18 Jahren 17: 76 %; 16: 70 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Frankreich</td>
<td>ab 18 Jahren</td>
<td>17: 90 % (nur in den ersten sechs Monaten) unter 17: 80 % (nur in den ersten sechs Monaten)</td>
</tr>
<tr>
<td>Griechenland</td>
<td>ab 25 Jahren bis 25: 87,2 %</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Großbritannien</td>
<td>ab 21 Jahren</td>
<td>zwischen18-20: 80 %; unter 18: 59 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Irland</td>
<td>ab 18 Jahren</td>
<td>ab 18: (im zweiten Berufs) 90 % ab 18: (im ersten Berufs) 80 % unter 18: 70 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Luxemburg</td>
<td>ab 18 Jahren</td>
<td>17-18: 80 %; 15-16: 75 %</td>
</tr>
<tr>
<td>Malta</td>
<td>ab 18 Jahren</td>
<td>17: 96 %; unter 17: 94 %</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Niederlande</th>
<th>ab 23 Jahren</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>22: 85 %; 21: 72,5 %</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>20: 61,5 %; 19: 52,5 %</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>18: 45,5 %; 17: 39,5 %</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>16: 34,5 %; 15: 30 %</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Tschechien</th>
<th>ab 18 Jahren</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>18-21: 90% (nur in den ersten 6 Monaten)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>15-18: 80%</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>Kein Jugendmindestlohn</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Polen, Portugal, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Spanien, Ungarn</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Quelle: WSI 2014.

In der Realität lassen sich hingegen kaum Belege für die hier unterstellten Zusammenhänge finden.1 Schaut man sich die Sonderregelungen für Jugendliche im europäischen Ausland einmal genauer an, so fällt zunächst auf, dass kein Land die Jugendlichen einfach vom Mindestlohn ausschließt. Stattdessen wurden in einigen Ländern besondere Jugendmindestlöhne eingeführt, die in der Regel bei 70% bis 90% des Erwachsenenmindestlohns liegen.


Schließlich liegen auch in Deutschland schon heute die Einstiegslöhne für Ungelernte in vielen Branchen deutlich oberhalb der Ausbildungsvergütungen, ohne dass hierdurch negative Effekte nachweisbar wären. Dagegen gehen nur etwa knapp 3% aller unter 18-jährigen ohne Berufsausbildung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Zudem dürfte Jugendlichen bewusst sein, dass sie ihr Risiko arbeitslos zu werden durch eine Ausbildung deutlich verrin- gern. Im Kern trifft die Ausnahmeregelung für Jugendliche demnach überwiegend Schüler, die sich im Rahmen von Minijobs etwas hinzuvordienen.

Kein Mindestlohn für Langzeitarbeitslose?

Eine größere Wirkung als bei den Jugendlichen könnte die geplante Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose entfallen, bei denen zukünftig in den ersten sechs Monaten nach ihrem beruflichen Wiedereinstieg eine Bezahlung unterhalb des Mindestlohns möglich sein soll. Mit dieser Ausnahmeregelung sollen die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen erhöht und ihnen ein Übergang in eine reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglicht werden. Schaut man jedoch einmal näher auf die derzeitige Situation von Langzeitarbeitslosen, so könnte im Endeffekt sogar eher das Gegenteil erreicht werden.2

Schon heute gibt es in Deutschland zahlreiche Möglichkeiten, den beruflichen Wiedereinstieg von Langzeitarbeitslosen durch sogenannte Eingliederungszuschüsse zu fördern. Hierbei handelt es sich um Zuschüsse der Bundesagentur für Arbeit an Unternehmen, die für eine Förderperiode von maximal zwölf Monaten individuell ausgehandelt werden und oft mit spezifischen Qualifikations- und Weiterbildungsmaßnahmen verbunden sind. Die Unternehmen müssen sich dabei verpflichten, die Langzeitarbeitslosen auch über die Förderperiode hinaus für einen bestimmten Mindestzeitraum weiter zu beschäftigen, was entscheidend die Nachhaltigkeit der Fördermaßnahmen beeinflusst. Die Arbeitsmarktforschung bewertet die Wirkung dieser Eingliederungszuschüsse


2 M. Amlinger, R. Bispinck, T. Schulten: Kein Mindestlohn für Langzeitarbeitslose?, WSI Report, Nr. 15, Düsseldorf, Juni 2014
Ausschussdrucksache 18(11)148  Ausschuss für Arbeit und Soziales

deshalb gerade wegen ihrer hohen Anpassungsfähigkeit und Flexibilität überwiegend positiv.

Demgegenüber wirkt die nun geplante Ausnahmeregelung beim Mindestlohn wie eine pauschale Lohnsubvention, die nach dem Gießkannenprinzip auf alle Langzeitarbeitslose übertragen wird, ohne dass damit individuelle Fördermaßnahmen verbunden wären. Die langjährigen Erfahrungen mit diversen Kombi-lohnmodellen haben jedoch gezeigt, dass gerade bei pauschalen Lohnsubventionen die Mitnahmeeffekte auf Seiten der Unternehmen besonders groß sind. Mit der jetzt geplanten Ausnahmeregelung beim Mindestlohn wird für die Unternehmen sogar ein erheblicher Anreiz geschaffen, Langzeitarbeitslose nur maximal sechs Monate zu beschäftigen und dann wieder durch neue Langzeitarbeitslose zu ersetzen.

Bereits heute schaffen im Jahr gerade einmal 16 % aller Langzeitarbeitslosen den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt, von denen wiederum lediglich die Hälfte auch nach 12 Monaten weiterhin beschäftigt ist. Gerade bei der Rückkehr in stabile und langfristige Beschäftigungsverhältnisse spielen oft individuelle Fördermaßnahmen, die auch Eingliederungszuschüsse für Unternehmen enthalten können, eine wichtige Rolle. Eine wirksamere Bekämpfung von Langzeitarbeitslosigkeit müsste deshalb darauf setzen, die bestehenden individuellen Förderprogramme deutlich auszubauen. Stattdessen besteht nun sogar die Gefahr, dass von der nun vorgesehenen Pauschalsubventionierung durch die Ausnahmeregelung beim Mindestlohn negative Auswirkungen auf die etablierte Förderpraxis ausgehen.


Höhe und Anpassungsmodus

Ein angemessenes Mindestlohniveau?

Mit einem Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde wurde ein eher niedriger Einstieg gewählt, der bereits heute deutlich unterhalb des Mindestlohniveaus in mehreren westeuropäischer Länder liegt. So beträgt der Mindestlohn z.B. in Belgien und den Niederlanden 9,10 Euro bzw. 9,11 Euro pro Stunde. In Frankreich liegt der Mindestlohn mit 9,53 Euro sogar mehr als einen Euro über dem jetzt für Deutschland anvisierten Niveaux.


Für das Jahr 2012 (die Daten für 2013 liegen noch nicht vor) zeigt der Kaitz-Index eine große Schwellenbreite. Von den insgesamt 25 OECD-Staaten, für die entsprechende Daten vorliegen, bewegte sich der Mindestlohn in der größten Gruppe von 12 Staaten zwischen 40 und 49 % des Medianlohns. Unterhalb dieses Niveaus befanden sich mit Japan, den USA, Estland und der Tschechischen Republik vier Staaten, deren relativer Mindestlohnwert 36 bzw. 38 % des jeweiligen Medianlohns betrug. Fünf weitere Staaten (Portugal, Ungarn, Australien, Belgien und Lettland) verfügten hingegen über ein deutlich höheres Mindestlohniveau zwischen 50 und 59 % des nationalen Medianlohns. Die gemessen am Medianlohn höchsten Mindestlöhne existierten mit Werten von 60 % und mehr in Frankreich, Neuseeland und Slowenien.

Hätte Deutschland bereits im Jahr 2012 einen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde eingeführt, so würde dieser bei 51 % des Medianlohns für Vollzeitbeschäftigte liegen. Der im Antrag der Fraktion Die Linke beantragten Mindestlohn von 10,00 Euro pro Stunde würde hingegen einem Kaitz-Index von 60 % entsprechen und sich damit in der europäischen Spitzengruppe bewegen. Um das relative Mindestlohniveau von Frankreich zu erreichen (62 % des Medianlohns) müsste der Mindestlohn in Deutschland sogar auf 10,33 Euro angehoben werden.


**Mindestlohn in % des Medianlohns für Vollzeitbeschäftigte (2012)**

* Ausgehend von einem fiktiven Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde;

Quellen: OECD, Für Deutschland: Berechnungen des WSI auf der Grundlage von Daten der Beschäftigungsstatistik der BA

——


**Anpassung und zukünftige Entwicklung des Mindestlohns**


Zu begrüßen ist, dass den Tarifvertragsparteien im Rahmen einer nationalen Mindestlohnkommission eine zentrale Rolle bei der Festlegung zukünftiger Mindestlohnanpassungen zukommt. Sinnvoll ist auch, dass die Entwicklung der Tariflöhne eine wesentliche Orientierungsmerke für die reguläre Entwicklung des Mindestlohns bilden soll, um ein Abkoppeln der Mindestlohnempfänger von der allgemeinen Lohnentwicklung zu verhindern. Allerdings sollte auch klargestellt werden, dass die Debatte über die Angemessenheit eines bestimmten Mindestlohn niveaus in Deutschland keineswegs abgeschlossen ist, und deshalb die Mindestlohnkommission die Kompetenz hat, auch über die reguläre Anpassung hinaus strukturelle Erhöhungen des Mindestlohns vorzuschlagen.

**Systematik und Kontrolle**

**Definition des Mindestlohns**


In diesem Zusammenhang besteht eine große Schwäche des Gesetzsentwurfes der Bundesregierung darin, dass der Begriff des Mindestlohns nicht eindeutig und transparent definiert wird. So heißt es in § 1 (1) MiLoG lediglich: „Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.“ In der Begründung zu § 20 MiLoG wird darüber hinaus darauf verwiesen, dass „der Mindestlohn ... einen Mindestentgeltsatz im Sinne des § 2 Nummer 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes darstellt.“ Die entsprechende Regelung in Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) verweist jedoch lediglich auf die „in Rechts- oder Verwaltungsvorschriften enthaltenen Regelungen über die Mindestentgeltsätze einschließlich der Überstundensätze.“ Welche Entgeltbestandteile, zulagen, Boni usw. in das Mindestentgelt nach AEntG jedoch genau einbezogen werden, ist jedoch keineswegs immer eindeutig, sondern richtet sich teilweise auch nach den jeweiligen tarifvertraglichen Bestimmungen der einzelnen Branchen. Zu Recht fordert deshalb der Bundesrat in seiner Stellungnahme zum MiLoG die Bundesregierung auf, „im weiteren Gesetzgebungsverfahren im Rahmen von Artikel 1 § 1 Absatz 1 klarzustellen, ob und, wenn ja, welche Lohnbestandteile auf das Stundenentgelt anzurechnen sind.“ Die Erfahrungen aus dem europäischen Ausland zeigen, dass die konkrete Berechnung des Mindestlohns leicht zu Fehlern führen und von Seiten der Unternehmen zum Missbrauch genutzt werden kann. Deshalb sollte das Gesetz eine eindeutige Aussage darüber treffen, welche Lohnbestandteile beim Mindestlohn angerechnet werden dürfen und welche nicht.


**Kontrolle des Mindestlohns**

Die zukünftige Kontrolle des Mindestlohns soll bei der Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls liegen. Dies ist sinnvoll, da es sich bei der FKS um eine Behörde handelt, die bereits über reichhaltige Erfahrungen bei der Kontrolle von Mindestlöhnen nach dem AEntG verfügt. Zu Recht wird in diesem Zusammenhang jedoch von Seiten des Normenkontrollrates...
kritisiert, dass keine konkreten Angaben zur personellen Aufstockung der FKS gemacht werden. Schon die heutigen Aufgaben der FKS sind mit der gegenwärtigen Personalausstattung nur schwer zu realisieren. Demgegenüber wird der mit dem Mindestlohn neu entstehende Personalbedarf auf mindestens 2.000 neue Stellen geschätzt. In jedem Fall ist die Bundesregierung gefordert ein Konzept vorzulegen, wie die FKS den neuen Anforderungen durch den Mindestlohn gerecht werden soll.


Deshalb sollte in Deutschland ein Verbandsklagerecht eingeführt werden, dass Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ermöglicht, die Ansprüche der Beschäftigten geltend zu machen und von einzelnen Unternehmen die Einhaltung des Mindestlohns einzuklagen.

**Stärkere Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung**

Die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) von Tarifverträgen ist in vielen europäischen Ländern weit verbreitet und bildet dort ein wichtiges Instrument zur Absicherung einer hohen Tarifbindung von 80-90 Prozent der Beschäftigten.


Vor diesem Hintergrund ist die jetzt geplante Reform der AVE zu begrüßen. Dies gilt insbesondere die Abschaffung des starren 50%-Quorums, das eine AVE erst dann erlaubt, wenn mindestens 50% der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen arbeiten. Damit kann die AVE nun auch in denjenigen Branchen eingesetzt werden, die angesichts einer abnehmenden Tarifbindung ein Stärkung der Tarifstrukturen besonders nötig haben.

Problematisch ist jedoch, dass dem derzeit gültigen Abstimmungsmodus im Tarifausschuss nicht verändert wird. Damit hat die Bundesvereinigung der Arbeitsgeberverbände bei der AVE nach wie vor eine Veto-Position, die sie in der Vergangenheit schon öfters gegen das Votum ihrer eigenen Branchenverbände eingesetzt hat. Um eine Blockademöglichkeit einer Seite zu verhindern, sollte der Abstimmungsmodus im Tarifausschuss dahingehend verändert werden, dass AVE-Anträge nur noch mit einer Mehrheit der Stimmen abgelehnt werden können.

**Fazit:**

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie wird eine dringend notwendige Wende auf dem deutschen Arbeitsmarkt eingeleitet, die die Position der Beschäftigten stärkt und wichtige Voraussetzungen für eine Re-Stabilisierung des Tarifvertragssystems schafft.

Um eine möglichst weitreichende Wirksamkeit des Gesetzes sicherzustellen, sollten allerdings eine Reihe einzelner Regelungen noch verbessert werden. Hierzu zählen vor allem:

- präzise Definition des Mindestlohnbegriffes mit einem Fokus auf das regelmäßige Grundgehalt
- Einbezug von Jugendlichen und Langzeitarbeitslosen in den Geltungsbereich des Mindestlohns
- Präzisierung der Ausnahmeregelungen für Praktikanten und Ehrenamtliche, um Missbrauch zu vermeiden.
- Anpassung des Mindestlohns spätestens ab dem 1. Januar 2017
- Entwicklung eines Umsetzungs- und Kontrollkonzeptes einschließlich personeller Aufstockung der FKS
- Einführung eines Verbandsklage rechtes für Arbeitsgeberverbände und Gewerkschaften zur Sicherung der Mindestlohnsprichterei.

Veränderung des Abstimmungsmodus im Tarifausschuss bei AVE-Anträgen, um eine Blockadehaltung einer Seite zu vermeiden.

---

Zwischen 270.000 und 300.000 Arbeitskräfte aus Ost-Europa werden in Deutschland großteils als Erntehelfer jährlich saisonal in der Landwirtschaft und im Gartenbau beschäftigt.

Für die Erzeugung von hochwertigem Obst und Gemüse sind die Betriebsleiterfamilien auf Erntehelfer, die vornehmlich aus Polen und Rumänien anreisen, abhängig. Weder inländische Arbeitskräfte noch Maschinen können die handarbeitsintensiven Arbeiten beim Spargel- und Erdbeeranbau abdecken.

Die osteuropäischen Saisonarbeitskräfte sind dringend auf die Zusatzeinnahmen angewiesen, die sie in der Regel innerhalb von zwei Monaten in Deutschland erwirtschaften. Häufig handelt es sich um Studierende, Rentner oder Hausfrauen/-männer, die im Heimatland sozial und wirtschaftlich gebunden sind. Daher ist die kurzfristige Beschäftigung die geeignetste Anstellungsform.

Die Sonderkulturerzeuger sind familiengeführte landwirtschaftliche und gärtnerische Unternehmen, die mit mehr als 750 Mio. Euro Umsatz - alleine für den Spargel- und Erdbeerbereich - in Deutschland maßgeblich zur Wertschöpfung im ländlichen Raum beitragen.

Dem öffentlichen Interesse an regionalen, saisonal erzeugten, gesunden, sicherer und preiswerten Lebensmitteln kann nur dann nachgekommen werden, wenn die Produktionskosten nicht sprunghaft steigen. So betragen die Lohnkosten in den handarbeitsintensiven Betrieben nicht selten heute schon oftmals ca. 60%. Es ist davon auszugehen, dass bei einer sprunghaftigen Einführung des Mindestlohnes auf 8,50 € für Saisonarbeitnehmer, die inländische Erzeugung auf diesem hohen Niveau nicht gehalten werden kann.

Im ungünstigen Fall bestünde die Gefahr, dass über alternative Modelle versucht wird, die Lohnkosten zu reduzieren. Mögliche Szenarien könnten die Zunahme der ScheinSelbstständigkeit, der Werks- und Dienstleistungsverträge oder fragwürdige Vermittlungspraktiken bzw. Entsendungen aus dem Ausland sein. Diese hätten bislang in der Landwirtschaft kaum eine Rolle gespielt, da die reguläre kurzfristige oder geringfügige Beschäftigung traditionell genutzt wird.


Folgende Vorteile bietet der Nettominimum für Arbeitnehmer und Arbeitgeber:

Von dem Nettolohn können keine sonstigen Abzüge vorgenommen werden. Dies würde die Arbeitnehmer zusätzliche vor intransparenten Gestaltungs- und Abrechnungs- verfahren schützen.

Die Vergleichbarkeit der Lohnhöhe wird bei unterschiedlichen Arbeitsangeboten erhöht.

Als Fachverband von 480 süddeutschen Spargel- und Erdbeeranbauern, die hochgerechnet jährlich 60.000 Saisonarbeitskräfte beschäftigen, ist es unsere besondere Aufgabe, dass bei der Gesetzgebung zum Mindestlohn die besondere Situation im Zusammenhang mit der Beschäftigung von osteuropäischen Saisonarbeitern berücksichtigt wird.
Wir sind davon überzeugt, dass eine Bindung an den bestehenden Tarifverträgen für die Landwirtschaft und den Gartenbau für sämtliche Beteiligte die ziel führendste Maßgabe ist.

Für den Fall, dass ein flächendeckender Mindestlohn wirksam wird, fordern wir einen alternativ heranziehbaren Nettomindestlohn.
Information für den Ausschuss

Deutscher Anwaltverein

Stellungnahme zum Referenten-Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie, Stand 19.03.2014

Der Referentenentwurf des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 19.03.2014 wurde dem DAV am selben Tag mit der Bitte um Stellungnahme bis zum 24.03.2014 übersandt. Der Referentenentwurf enthält Regelungen betreffend

- die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns,
- die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung und die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendege-setzes für alle Branchen sowie


§ 1 Abs. 1, 2 des Referentenentwurfs

In § 1 Abs. 1 und 2 des Entwurfs ist geregelt, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen Mindestlohn von 8,50 EURO je Zeitstunde hat. Damit wird der Mindestlohn als Bruttoarbeitslohn für eine Zeitstunde festgeschrieben.

1. Terminologie


2. Ausgestaltung der Norm

Auch wenn die Regelung in § 1 Abs. 2 des Entwurfs „Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 EURO je Zeitstunde“ denkbar einfach und klar erscheint, wirft sie doch eine Reihe von Fragen auf, die, sollte der Referentenentwurf in dieser Form Gesetz werden, in der Praxis zu großen Problemen führen können und letztlich die Gerichte zwingen, de facto rechtssetzend tätig zu werden:

a. Berücksichtigung von Zulagen, Zuschlägen und anderen Vergütungsbestandteilen

Zahlreiche Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen und auch Arbeitsverträge sehen neben dem vereinbarten Grundentgelt, der als Stunden- oder Monatsentgelt vereinbart ist, weitere finan-
zielle Leistungen vor, die für die von dem Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitsleistung gewährt werden. Hier einige Beispiele:

- Zulagen, die je Arbeitsstunde für besondere Schwierigkeiten erbracht werden. Zuzüglich sind Nacht-, Sonntags-, Feiertagszuschläge oder Schmutzzulagen.
- Zuschläge, die nicht in Abhängigkeit von der je-weils geleisteten Arbeitsstunde, sondern gene-rell für die Übernahme einer bestimmten Tätig-keit oder eine bestimmte Art des Arbeitseinsat- zes gezahlt werden. Als Beispiel hierfür mag eine monatlich gezahlte Schichtzahlung, für Ar-beitnehmer, die ihre Arbeit in Wechselläufe erbringen, oder eine Funktionszahlung für Team-leiter dienen.
- Sachleistungen, wie beispielsweise die Zuver-sichtung eines PKW auch für die private Nutzung oder die Gewährung freier Kost und Logis für Saisonkräfte.

Durch die Formulierung in dem Referentenentwurf, wonach 8,50 EURO pro Zeitstunde zu zahlen ist, muss zunächst davon ausgegangen werden, dass damit Zahlungen, die nicht für die in einer bestimmten Zeitstunde geleistete Arbeit, sondern für andere Be-zugszeiträume, besondere Leistungen oder Erschwer- nisse gezahlt werden, bei der Prüfung der Frage, ob der Mindestlohn gewährt wird, unberücksichtigt bleiben. Damit fallen monatlich gezahlte Zulagen ebenso heraus wie Provisionen, die beispielsweise für getä-tigte Geschäftsausblüche gewährt werden. Auch an-dere Formen des Leistungsschichten, der nicht für die in einer bestimmten Stunde geleistete Arbeit gezahlt wird, bleiben außen vor.

**Beispiel:** Ein ungelernetter Produktionsarbeiter erhält einen Grundlohn in Höhe von 7,50 EURO für 160 Stunden im Monat. Zusätzlich erhält er, da er in Wechselschicht tätig ist, eine pauschale monatliche Schichtzahlung in Höhe von 200 EURO. Wäre die Schichtzahlung als Teil der Ver-gütung i. S. d. § 1 Abs. 2 des Gesetzes zu berück-sichtigen, läge der Mitarbeiter bei einem - durchschnittlichen - Stundenlohn von 8,75 EURO. Bleibt sie, da sie nicht für die Arbeitsstunde ge-zahlt wird, außen vor, hätte der Arbeitnehmer zusätzlich Anspruch auf 1,00 EURO Stunden-lohn, was sein Monatsentgelt von 1.400 EURO auf 1.560 EURO erhöhen würde.

**Beispiel:** Eine Vertreterin für Kosmetikartikel hat ein monatliches Fixum in Höhe von 800 EURO. Damit liegt ihr Grundstundenlohn nur bei 5 EURO. Aufgrund von Provisionen erzielt sie jedoch in der Regel weitere 1000 bis 1200 EURO pro Monat, sodass ihr Gesamteinkommen für eine Vollzeitstelle ca. um die 2.000 EURO liegt. Da nicht zuzuordnen ist, in welcher der Arbeitsstunden sie Provisionen verdient und da der Gesetzentwurf keine Regelung kennt, die es erlaubt, auf den durchschnittlich im Monat er-zielten Stundenlohn abzustecken, hätte diese Ar-beitnehmerin Anspruch auf jeweils weitere 3,50 EURO pro Arbeitsstunde.

Die derzeitige Ausgestaltung des Entwurfes führt im Ergebnis dazu, dass Arbeitnehmer auch dann einen Anspruch auf 8,50 Euro Mindestlohn pro gearbeitete Zeitstunde haben, die, betrachtet man beispielsweise ihre monatliche Vergütung insgesamt, weit über dem Mindestlohn-Niveau liegen.

Des Weiteren bleiben Auslagenersatzleistungen, die Gewährung von Naturalleistungen etc. auch unb-eücksichtigt.

b. Vereinbarkeit der Ausgestaltung des Entwurfes mit dem Gesetzesszweck

Nach der Begründung des Entwurfes (vgl. Begründung A II 3, S. 28, 29) ist es das erklärte Ziel des Gesetzes,
- „der Verbreitung unangemessen niedriger Löhne entgegenzuwirken“,
- eine Beschäftigung von Arbeitnehmern zu Arbeits-entgelten zu verhindern, „die jedenfalls unangemes-en sind und den in Artikel 2 Absatz 2 und Artikel 20 Absatz 2 des Grundgesetzes zum Ausdruck kommen-
den elementaren Gerechtigkeits-anforderungen nicht genügen“ und
- es einem Vollzeitbeschäftigten, bei durchschnittlich er Wochenarbeitszeit möglich sein soll, „ein Monatseinkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze ge-
- § 850c Absatz 1 Satz 1 ZPO zu erzielen“.

In § 9 Abs. 2 des Entwurfes findet sich zudem als Maß-stab für die Festlegung des Mindestentgelts der Hin-weis auf „angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ und die Sicherung „fairer und funktionierender Wettbewerbsbedingungen“. So wie der Gesetzesszweck hier niedergelegt ist, er-scheint es ohne weiteres angemessen und geeignet, auch Leistungen mit in die Betrachtung einzubeziehen, die für andere zeitliche Einheiten als die konkrete Arbeitsstunde gewährt werden, solange im Durchschnitt das für angemessen erachtete Niveau von 8,50 EURO erreicht wird. Auch können Leistun-gen mit einbezogen werden, mit denen konkrete Er-schwernisse oder besondere Leistungen vergütet wer-
- - den, wie beispielsweise Prämien, Provisionen etc. Auch die Gewährung von Naturalleistungen, die zur Verfügung Stellung eines PKws oder einer mietfreien Wohnung sind letztlich wie Arbeitseinkommen zu bewerten, das hilft, den Lebensunterhalt zu bestrei-
- - den, demgegenüber ist es nachvollziehbar, aufwen-dungsersatzleistungen unberücksichtigt zu lassen, da derartige Leistungen gerade nicht vom Arbeitnehmer zur Bestreitung seines Lebensunterhalts genutzt wer-
- - den können.
Lässt man die o. g. Vergütungsbestandteile außer Acht, würde das jedenfalls in den unteren Einkommensklassen zum Ende bestimmter Formen des Leistungslohns oder monatlicher Sonderleistungen führen. Dies wäre ein sachlich nicht zu rechtfertigender Eingriff in die Freiheiten der Arbeitsvertragsparteien.

c. Systemkonforme Gestaltung des Entwurfs

Bleibt es bei der derzeitigen Ausgestaltung des Entwurfes, wonach nur auf das pro Stunde erzielte (Grund-)Einkommen abzustellen ist, wäre dies auch mit Blick auf andere arbeitsrechtliche Regelungen nicht systemkonform:

- So regelt § 11 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG), dass sich das Urlaubsentgelt nach dem durchschnittlichen Arbeitsverdienst in den letzten dreizehn Wochen vor Urlaubsbeginn richtet. Hiervon werden nicht nur der Grundlohn, sondern auch weitere Leistungen erfasst, die für die Erbringung der Arbeitsleistung gewährt werden, wie beispielsweise Nachtzuschläge, Provisionen etc. (vgl. hierzu Gallner, in: Erfurter Kommentar, 14. Aufl., § 11 BUrlG Rn. 9 f. m. w. N.; Neumann/Fenski, BUrlG, 10. Aufl., § 11 BUrlG Rn. 35).

- Der Begriff des Mindestarbeitsentgelts im Mindestarbeitsbedingungsgesetz (MiArbG) ist ebenfalls weit zu verstehen und bezeichnet die Gegenleistung, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für dessen Arbeitsleistung schuldet (vgl. Koberski/Asshoff/Eustrup/Winkler, Arbeitnehmerentsendegesetz, MiArbG Rn. 13). Der Arbeitnehmer sollte bei Vollzeitarbeit einen Arbeitnehmerentsendegesetz, § 1 MiArbG Rn. 7; Rolfs/Giesen/Kriekebom/Udshing, BeckOK MiArbG, § 1 Rn. 11). Hierbei wird nicht darauf abgestellt, ob die jeweilige Leistung für die Leistung in einer bestimmten Arbeitsstunde gezahlt wird.


d. Regelungsvorschlag

Im Ergebnis scheint es demnach mit Blick auf den Zweck des Gesetzes sachgerecht, es ebenso wie auch in anderen Gesetzen bereits der Fall, bei der Festschreibung eines Mindestentgelts keine Regelung auf das spezifisch für eine bestimmten Arbeitsstunde, sondern das für einen längeren Bezugszeitraum für die erbrachte Arbeitsleistung gewährte Entgelt abzustellen und den sich daraus ergebenden durchschnittlichen Stundenlohn zu ermitteln. Als Bezugszeitraum sollte mindestens ein Monat gewährt werden. Dies wäre dann auch zu der Begründung, die Arbeitnehmer sollten bei Vollzeitarbeit einen bestimmten Mindestverdienst erzielen können, der es ihnen erlaubt, in wichtigen Einkommensklassen zum Ende bestimmter Formen des Leistungslohns die gesamte Gegenleistung abzustellen.

Folgt man dem obigen Vorschlag und passt die Regelung in § 1 dahingehend an, dass der Mindestlohn ärztlich festzustellen ist, würde dies dann auch zu der Begründung, die Arbeitnehmer bei die Erkrankung fortzuzahlen erbracht worden ist. Folgt man dem obigen Vorschlag und passt die Regelung in § 1 dahingehend an, dass der Mindestlohn ärztlich festzustellen ist, würde dies dann auch zu der Begründung, die Arbeitnehmer bei die Erkrankung fortzuzahlen erbracht worden ist. Isoweit auf das, was dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit zusteht. Dies schließt Erschweruniszulagen, Leistungszulagen, Schmutzzulagen etc. mit ein (vgl. Reinhard, in: Erfurter Kommentar, § 4 EFZG Rn. 12; Glaser, in: Moll, Münchener Anwaltsbuch Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 24 Rn. 125).

§ 2 Abs. 1 des Referentenentwurfes

In § 2 Abs. 1 des Entwurfes ist geregelt, dass der Mindestlohn spätesten am Ende des auf den Monat folgenden Monats zu zahlen ist, in dem die Arbeitsleistung erbracht worden ist. Folgt man dem obigen Vorschlag und passt die Regelung in § 1 dahingehend an, dass der Mindestlohn ärztlich festzustellen ist, würde dies dann auch zu der Begründung, die Arbeitnehmer bei die Erkrankung fortzuzahlen erbracht worden ist. Isoweit auf das, was dem Arbeitnehmer als Gegenleistung für die erbrachte Arbeit zusteht. Dies schließt Erschweruniszulagen, Leistungszulagen, Schmutzzulagen etc. mit ein (vgl. Reinhard, in: Erfurter Kommentar, § 4 EFZG Rn. 12; Glaser, in: Moll, Münchener Anwaltsbuch Arbeitsrecht, 3. Aufl., § 24 Rn. 125).
§ 2 Abs. 2 Satz 1 des Referentenentwurfs


Vor diesem Hintergrund ist die Regelung in § 2 Abs. 2 S. 1 im Grundsatz nachvollziehbar und zu begrüßen. Allerdings erscheint es fragwürdig, wie man für die nach wie vor große Mehrzahl der Beschäftigten, die weit über dem Mindestentgelt verdienen, die damit einhergehende Begrenzung der Vertragsgestaltung begründen will.

Beispiel: In einem Unternehmen wurde auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung ein flexibles Arbeitszeitkonto eingeführt, das einen Arbeitszeitkorridor von 40 Minus- und 120 Plusstunden vorsieht und keine Verpflichtung enthält, Plusstunden innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrer Einstellung auszugleichen. Das Arbeitszeitkonto muss vielmehr zu keinem Zeitpunkt auf Null gestellt werden, was damit im Zusammenhang steht, dass dies aufgrund der starken und unvorhersehbaren Auftragsschwankungen praktisch nur schwer gestaltbar wäre. Darüber hinaus gibt es zur Begrenzung der monatlich geleisteten Mehrarbeit eine Regelung, dass pro Monat maximal 20 Mehrarbeitstunden auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden können, darüber hinausgehende Stunden verfallen ersatzlos. Die unterste Lohngruppe wird mit 16,50 EURO pro Stunde vergütet, 80 % aller Beschäftigten verdienen 25 EURO und mehr pro Stunde.


Folgende Änderungen scheinen in dem Entwurf daher sächgerecht:

- Die Regelung in § 2 Abs. 2 S. 1 sollte auf die Fälle begrenzt werden, in denen nur durch die Auszahlung oder das Abfeiern von Mehrstunden der Anspruch auf das Mindestentgelt sichergestellt werden kann. So könnte etwa geregelt werden, dass die Begrenzung dann nicht gilt, wenn ein Arbeitnehmer bezogen auf ein Kalenderjahr für alle tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden im Durchschnitt ein Entgelt in Höhe des Mindestentgelts gemäß § 1 Abs. 2 erhält.


§ 2 Abs. 2 S. 3 des Referentenentwurfs

Die Regelung in § 2 Abs. 2 S. 3 des Entwurfs ist, so weit sie tatsächlich Arbeitnehmer betrifft, die (nur) den Mindestentgelt erhalten, durchaus nachvollziehbar. Dem Normgeber geht es darum sicherzustellen, dass die monatlich gezahlte (verstetigte) Vergütung nicht außer Verhältnis zu der tatsächlich erbrachten Arbeitsleistung steht. Mit anderen Worten, arbeitet jemand mehr als das 1,5-fache der vereinbarten Arbeitszeit, soll er auch hierfür monatlich die Vergütung auszahlen erhalten.


§ 5 Abs. 1 des Referentenentwurfs

Es erscheint fraglich, wie man feststellen will, welche der Spitzenorganisationen bedeutsamer ist. Hier sollte man ggf. auf die Zahl der Mitglieder oder die tarifliche Regelungsmacht abstellen. Im Übrigen fällt der Verfall von Mehrarbeitstunden auf Abruf aus dem Mindestlohnkommision (besser: Mindestentgeltschluss) bei der Festsetzung des Mindestentgelts nachlaufend an der Tarifentwicklung orientieren soll, „ohne allerdings hieran gebunden zu sein“.

§ 17 des Referentenentwurfs
Um den Zollbehörden die Möglichkeit zu geben, die Einhaltung der Vorschriften über den Mindestentgelt zu überprüfen, regelt der Entwurf in § 17 Abs. 1 für folgende drei Fallkonstellationen eine Verpflichtung, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen:

- Arbeitgeber geringfügig beschäftigter Arbeitnehmer (soweit der Einsatz nicht im Privathaushalt erfolgt),
- Arbeitgeber in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungs gesetzes genannten Wirtschaftsbereichen und
- Entleiher nach dem AÜG.

Damit werden Arbeitgeber der genannten Beschäftigtengruppen zusätzlich mit erheblichem administrativen Aufwand belastet.

a. Rechtfertigung der Auferlegung von Dokumentationspflichten

Ob dies für alle der genannten Beschäftigtengruppen begründbar ist, erscheint zweifelhaft:

So mag man zwar noch das in der Begründung zu § 17 Abs. 2 (S. 39) aufgeführt Argument für die Aufzeichnungspflicht bei geringfügig Beschäftigten nachvollziehen können, wonach diese Personengruppe zum einen in besonderem Maße von der Erhöhung der Vergütung profitiert, zum anderen aber auch zur Wahrung des sozialversicherungsrechtlichen Status die Arbeitszeit nach oben begrenzt ist. Was sich hinter der These, die in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungs gesetz genannten Wirtschaftsbereiche zeichneten sich durch eine „hohe arbeitszeitliche Fluktuation“ aus, verbirgt, ist demgegenüber schon nicht nachvollziehbar. Die Argumentation sollte zumindest nachvollziehbar und schlüssig sein.


Ungeachtet dessen ist zu bedenken, dass durch die Regelung in §§ 1, 2 des Entwurfs Arbeitgeber, die Beschäftigte haben, deren Einkünfte in etwa im Bereich des Mindestentgelts liegen, ohnehin schon im eigenen Interesse gehalten sind, die Arbeitszeit zu erfassen. Nur so können sie die Einhaltung des Mindestentgelts dokumentieren.

b. Besonderheiten bei Stücklohnvereinbarungen


Ungeachtet dessen ist zu bedenken, dass durch die Regelung in §§ 1, 2 des Entwurfs Arbeitgeber, die Beschäftigte haben, deren Einkünfte in etwa im Bereich des Mindestentgelts liegen, ohnehin schon im eigenen Interesse gehalten sind, die Arbeitszeit zu erfassen. Nur so können sie die Einhaltung des Mindestentgelts dokumentieren.


§ 23 des Referentenentwurfs

Es ist zunächst überraschend, dass abweichende Regelungen eines Tarifvertrags nur dann Bestand haben sollen, wenn diese in einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag nach dem TVG bzw. dem AEntG oder dem AÜG geregelt sind. Die Tarifautonomie kraft § 3 TVG soll nicht ausreichen, obwohl das erklärte Ziel des Gesetzes die Stärkung der Tarifautonomie ist. Dies scheint ein Widerspruch in sich.

Zudem sollte die gewählte Formulierung sollte nochmals überdacht werden, da der Regelungsinhalt des § 23 S. 1 des Entwurfs sich zunächst nur schwer erschließt. Der Begriff der „repräsentativen Tarifvertragspartei“ ist nicht definiert, Verweise auf § 7 AEntG sowie auf § 5 TVG fehlen.
Faire Vergütung statt Ausbeutung

PsychotherapeutInnen in Ausbildung dürfen nicht vom Mindestlohn ausgenommen werden.


Die Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie e.V. (DGVT), die mit ihrer gemeinnützigen Ausbildungsakademie selbst an 19 Standorten im ganzen Bundesgebiet Psychotherapie-Ausbildungsgänge anbietet, sieht in solchen Plänen eine grobe Missachtung der Qualifikation und Leistungsfähigkeit von PiAs. Angezogen durch die Tatsache, dass es sich um eine postgraduale Ausbildung handelt und der Einsatz der PsychotherapeutInnen in Ausbildung für die Kliniken erhebliche wirtschaftliche Vorteile bringe, sei eine Ausnahme vom Mindestlohn für PiAs durch nichts zu rechtfertigen, findet Günter Ruggaber, Geschäftsführer der DGVT-Ausbildungsakademie.

Mit großer Sorge haben wir den Kabinettsbeschluss des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie zur Kenntnis genommen. Für die bayerische Wirtschaft beinhaltet der Entwurf eine Vielzahl von sehr problematischen Vorschriften, die unsere Unternehmen weit über die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns hinaus belasten.


Da starre staatliche Vorgaben zur Lohngestaltung den Anforderungen des Arbeitsmarktes nicht gerecht werden können, drohen negative Beschäftigungseffekte,

Zudem bedarf es Ausnahmen für Saisonkräfte, deren Einsatz in einigen wichtigen Branchen üblich ist und durch einen gesetzlichen Mindestlohn gefährdet wäre. Auch für Tätigkeiten, die nach Stunden bezahlt werden, muss eine Ausnahme oder zumindest eine Sonderregelung vorgesehen werden. Hier bietet sich die Anknüpfung an eine durchschnittliche Sollleistung an.


Der im Referentenentwurf angelegte Überprüfungsturnus für den Mindestlohn ist mit einem Jahr deutlich zu kurz bemessen. Der bis zur ersten Anpassung vorgesehene Turnus (drei Jahre) muss beibehalten werden, ansonsten entsteht jährlich ein öffentlicher Druck hinsichtlich Erhöhungen sowie auf Tarifverhandlungen. In der Mindestlohnkommission darf es nicht zu Ersatztarifverhandlungen kommen. Deshalb muss sich die Kommission bei künftigen Erhöhungen oder Absenkungen des Mindestlohns an statistischen Grundlagen und nicht an konjunkturellen Prognosen orientieren. Hier bietet sich eine Rückschau auf den Durchschnitt der tarifvertraglichen Entwicklungen der letzten drei Jahre an.

Der Gesetzgeber muss eindeutig regeln, welche Arbeitgeberzahlungen an die Arbeitnehmer auf die Erfüllung des Mindestlohnsanspruchs angerechnet werden. In Anbetracht der Bußgeld- und Haftungsrisiken, die bei der Nichtzahlung des Mindestlohns drohen, muss diese Frage nicht der Rechtsprechung überlassen werden. Dabei muss insbesondere festgelegt werden, dass Arbeitgeberleistungen mit Mischcharakter, also solche Zahlungen, die neben der Vergütung für geleistete Arbeit noch eine weitere Funktion erfüllen, auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und die Erstreckung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf sämtliche Branchen begegnen ebenfalls erheblichen Bedenken. Durch die Erstreckung der Tarifnormen auf nichttarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird die verfassungsrechtlich geschützte negative Koalitionsfreiheit beeinträchtigt.

Information für den Ausschuss

Stellungnahme des Bundesverbandes der Freien Berufe

Referentenentwurf für eine Gesetz zu Stärkung der Tarifautonomie

I. Im Allgemeinen


Der BFB beschränkt sich bei seiner Stellungnahme zu o. g. Referentenentwurf auf die Pläne, einen flächen deckenden Mindestlohn für über 18-Jährige einzuführen. Aus Sicht des BFB ist zu befürchten, dass sich ein Mindestlohn negativ auf die Nachwuchsgewinnungsbemühungen der Freien Berufe auswirken könnte. Dass der Mindestlohn für junge Menschen ab 18 Jahren gemäß Referentenentwurf nicht für Praktikanten und Auszubildende gilt und somit die Ausbildungsgestehungen nicht unmittelbar tangiert, ist zwar grundsätzlich zu begrüßen. Die Sorge, dass sich ein derartiger Mindestlohn dennoch negativ auf die Nachwuchsgewinnung der Freien Berufe auswirken könnte, bleibt davon aber unberührt.


Viele Jugendliche haben bei ihrer Berufswahl direkt nach der allgemeinbildenden Schule weniger die langfristigen Karriere- und damit eng verbundenen Verdienstmöglichkeiten im Blick, die eine in der Regel dreijährige Berufsausbildung bietet, als vielmehr kurzfristige finanzielle Aspekte. Bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro, wie im Referentenentwurf vorgesehen, ist daher zu befürchten, dass sich Jugendliche gegen eine Berufsausbildung mit tariflich vereinbarter Ausbildungsvergütung und für eine ungelernte Tätigkeit mit 8,50 Euro Mindeststundenlohn entscheiden. Insbesondere die zahlreichen Bewerber/-innen, die eine Berufsausbildung zur Überbrückung der Wartezeit bis zu einem angestrebten Studienplatz nutzen, könnten sich künftig vermehrt für einen Mindestlohnjob und gegen eine qualifizierte Berufsausbildung entscheiden.

Ferner intensiviert die Bundesregierung seit einiger Zeit ihre Bemühungen, mehr Jugendliche für eine dualen Berufsausbildung zu gewinnen, um dem Fachkräftemangel der Wirtschaft zu entgehen. Unter anderem sollen vermehrt Studienabbrücher für eine Berufsausbildung (zurück)gewonnen werden. Ein Mindestlohn von 8,50 Euro stünde auch diesen Bemühungen diametral entgegen.


Anstatt die mittelfristigen Zukunftschancen junger Menschen, die sie über eine Berufsausbildung erhalten, durch die Einführung eines Mindestlohns ab 18 Jahren gegebenenfalls zu verbauen, sollte die Bundesregierung vielmehr ihre bereits eingeleiteten und zu begrüßenden Initiativen zur Stärkung der beruflichen Bildung und Fachkräftesicherung intensivieren.
Information für den Ausschuss

Positionen des ASL - Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland e. V.

Das geplante Tarifautonomiestärkungsgesetz schwächt die Tariflandschaft und Wirtschaftskraft Deutschlands

Inhaltsverzeichnis

Vorwort 103
I. Positionen des ASL auf einen Blick 104
II. Wesentlicher Inhalt des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom April 2014 und Stellungnahme des ASL 104
1. Mindestlohngesetz 104
   a. Gesetzlicher Mindestlohn 104
      (1) Gegen eine flächendeckende Einführung 104
      (2) Ausnahmslose Berücksichtigung von Zulagen, Zuschlägen und anderen Vergütungsbestandteilen 104
   b. Ausnahmen 105
      (1) Gegen eine starre Altersgrenze 105
      (2) Herausnahme von freiwilligen Praktika 105
   c. Generalunternehmerhaftung 105
      (1) Staatliche Kontrollaufgaben nicht auf Unternehmer übertragen 105
      (2) Haftung für gesamte Nachunternehmerkette unverhältnismäßig 105
      (3) Konkretisierung der Exkulpationsregel 106
   d. Kontrolle 106
      (1) Benachteiligung einiger Branchen 106
      e. Übergangsregelung 106
2. Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeiterklärung von Tarifverträgen 106

Vorwort

Tarifautonomiestärkungsgesetz


Der ASL befürchtet, dass das Tarifautonomiestärkungsgesetz die Tariflandschaft in Deutschland nicht unterstützen, sondern im Gegenteil die Tarifautonomie eher schwächen wird. Dies hätte unmittelbar Auswirkungen nicht nur auf die Branche Spedition und Logistik, sondern auf den gesamten Wirtschaftsstandort Deutschland.

RA Thomas Röll
Geschäftsführer
Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland e. V.

RA Andreas Stommel
Geschäftsführer
Arbeitgeberverband Spedition und Logistik Deutschland e. V.

Schreiben vom 16. Mai 2014
I. Positionen des ASL auf einen Blick

Der ASL ist gegen die Einführung eines flächendeckenden Mindestlohns ohne Beachtung regionaler Unterschiede. Alles andere bedeutet einen massiven Wettbewerbsnachteil für strukturschwache Regionen.

Es müssen alle Zulagen, Zuschläge und andere Vergütungsbestandteile im Rahmen der Berechnung des Mindestlohns berücksichtigt werden. Ansonsten haben Arbeitnehmer ein Recht auf Mindestlohn, obwohl sie im monatlichen Durchschnitt weit über diesem Niveau liegen.


Der ASL ist gegen eine Generalunternehmchaft der Auftraggeber für die Mindestlohnnachzahlung seiner Auftragnehmer. Der Staat überträgt hiermit seine Kontrollverpflichtungen auf die Privatwirtschaft und entzieht sich teilweise seiner Verantwortung. Insbesondere die Haftung für die gesamte Nachunternehmerkette ist unverhältnismäßig. Der ASL begrüßt ausdrücklich die neu eingeführte Exkulpationsmöglichkeit, die jedoch noch weiter konkretisiert werden muss.

Der ASL wendet sich gegen eine Ausweitung der Aufzeichnungspflichten, da diese zu erhöhten Bürokratkosten führt und nur für bestimmte Branchen gilt.


Eine Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz ist vor dem Hintergrund der Einführung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns nicht notwendig und greift aufgrund des weiten Kriteriums des öffentlichen Interesses in die grundgesetzlich geschützte negative Koalitionsfreiheit ein.

II. Wesentlicher Inhalt des Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom April 2014 und Stellungnahme des ASL

Das Bundeskabinett hat am 2. April 2014 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) beschlossen. Der ASL nimmt hierzu wie folgt Stellung:

1. Mindestlohn gesetz

Der Mindestlohn wird in einem eigenen Gesetz geregelt, das folgende Eckpunkte vorsieht:

a. Gesetzlicher Mindestlohn


Position des ASL:

(1) Gegen eine flächendeckende Einführung


(2) Ausnahmlose Berücksichtigung von Zulagen, Zuschlägen und anderen Vergütungsbestandteilen

Durch die Formulierung im Gesetzentwurf, wonach 8,50 Euro pro Zeitstunde zu zahlen sind, muss zunächst davon ausgegangen werden, dass damit Vergütungen, die andere Bezugszeiträume als die Zeitstunde betreffen, bei der Berechnung des Mindestlohns unberücksichtigt bleiben. Damit fallen monatlich gezahlte Zulagen (zum Beispiel Funktionszulagen für Teamleiter, monatliche Schichtzulagen) ebenso heraus wie Prämien oder Provisionen. Das gälte auch für viele Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Auslagenersatzleistungen.

Der ASL setzt sich dafür ein, Zulagen, Zuschläge und weitere Vergütungsbestandteile ausnahmslos im Rahmen des Mindestlohns zu berücksichtigen. Denn zahlreiche Prämien, Betriebsvereinbarungen und auch Arbeitsverträge sehen neben dem vereinbarten Grundentgelt weitere finanzielle Leistungen vor, die für die vom Arbeitnehmer zu erbringende Arbeitsleistung gewährt werden. Diese weiteren Vergütungsbestandteile sind für viele Branchen – so auch für die Speditions- und Logistikbranche – wichtige Bestandteile der Lohn- und Gehaltszahlung. Es widerspricht dem Sinn und Zweck der Einführung einer staatlichen Lohnuntergrenze, dass Arbeitnehmer einen Anspruch auf diese besitzen, obwohl sie aufgrund weiterer Vergütungsbestandteile im monatlichen Durchschnitt weit
über dem Mindestlohn-Niveau liegen. Für die Arbeitgeber wird es zudem un interessanter, freiwillige Sonderzahlungen zum Beispiel für die Betriebstreu oder besonders gute Leistung zu gewähren.

b. Ausnahmen - Nicht unter den Anwendungsbe- reich fallen:
- unter 18-jährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung
- Auszubildende
- ehrenamtlich Tätige
- Praktikanten, die ein Pflichtpraktikum absolvieren oder Orientierungs- bzw. freiwillige Praktika von maximal sechs Wochen
- zuvor Langzeitarbeitslose (für die ersten sechs Monate der Beschäftigung)
- Einstiegsqualifizierten nach § 54 a SGB III
- Teilnehmer an bestimmten Weiterbildungsmaßnahmen nach den Sozialgesetzbüchern

Position des ASL:
(1) Gegen eine starre Altersgrenze

(2) Herausnahme von freiwilligen Praktika

c. Generalunternehmerhaftung
Es soll eine Generalunternehmerhaftung der Auftraggeber für die Mindestlohnzahlung seiner Auftragnehmer gemäß § 13 Mindestlohn gesetz (MiLoG) eingeführt werden, die für die gesamte Nachunternehmerkette gilt. Danach soll der Unternehmer, der andere Unternehmen mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, wie ein Bürge dafür haften, dass seine Auftragnehmer den Mindestlohn zahlen. Der Auftraggeber kann sich exkulpieren, wenn er nachweist, dass er seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt.

Position des ASL:
(1) Staatliche Kontrollaufgaben nicht auf Unternehmer übertragen
Der ASL wendet sich gegen eine Generalunternehmerhaftung der Auftraggeber. Auf diese Weise überträgt die Regierung die Verantwor tung für die Durchsetzung politisch gewollter Ziele umfassend auf die Unternehmen. Es ist Aufgabe der staatlichen Kontrollbehörden, die Einhaltung des Mindestlohns zu überprüfen. Diese Übertragung hoheitlicher Kontrollaufga ben auf die Privatwirtschaft ist genauso systemwidrig, praxisfremd und falsch wie die Tatsache, dass ein Auftraggeber für die gesetz lich vorgeschriebene Lohnzahlung an fremde Arbeitnehmer haften soll. Verbösert wird diese Vorschrift noch dadurch, dass der Auftraggeber als Bürge für die Einrede der Voraus klage verzichten soll. Die Einrede der Voraus klage ist eine Ausformung der subsidiären Haftung des Bürgen. Gerade im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses sollte ein Arbeitnehmer den gesetzlich vorgeschriebenen Lohn zu nächst bei seinem eigenen Arbeitgeber einklagen, bevor er ein Unternehmen in Anspruch nimmt, mit dem er gar keinen Arbeitsvertrag abgeschlossen hat.

(2) Haftung für gesamte Nachunternehmerkette unverhältnismäßig
Es ist für den Auftraggeber insbesondere unverhältnismäßig, für die gesamte Nachunternehmerkette gesamtschuldnerisch zu haften. Die Haftung muss wenigstens auf den jeweili gen Vertragspartner begrenzt werden. Ansonsten müsste unter Umständen der erste Auftraggeber für einen Subunternehmer in der Nachunternehmerkette haften, mit dem er gar kein Vertragsverhältnis abgeschlossen hat und auch keine Möglichkeit auf die Auswahl des
Unternehmer hatte. Der Auftraggeber könnte zum Beispiel nicht beurteilen, ob es konkrete Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten in der Vergangenheit des Subunternehmers gab oder nicht. Der erste Auftraggeber hat in diesem Fall grundsätzlich gar keine Möglichkeit, sich zu exkulpieren.

(3) Konkretisierung der Exkulpationsregel

Der ASL begrüßt die Möglichkeit des Auftraggebers, sich exkulpieren zu können, da sich der redliche und gewissenhafte Auftraggeber hiermit entlasten kann. Zudem sollte die Exkulpation gesetzlich konkretisiert werden. Es sollte grundsätzlich ausreichen, wenn der Auftraggeber eine schriftliche Versicherung des Vertragspartners nachweist, dass dieser die Verpflichtungen nach § 20 MiLoG (Mindestlohn) einhält.

Eine derartige schriftliche Versicherung sollte mindestens für ausländische Auftragnehmer auch gegenüber ihren deutschen Auftraggebern gesetzlich obligatorisch werden. Bereits jetzt ist in der Meldevorschrift des § 16 Abs. 2 MiLoG für ausländische Auftragnehmer geregt, dass diese der Zollverwaltung eine Versicherung mit dem Inhalt beizufügen haben, den deutschen Mindestlohn zu beachten. Diese Pflicht könnte auch auf das Vertragsverhältnis des Auftragnehmers zu seinem Auftraggeber ausgedehnt werden. Der Auftraggeber hätte dadurch eine größere Sicherheit, sich gesetzeskonform zu verhalten. Hierzu schlägt der ASL folgende Ergänzung (= kursiv) des Mindestlohngesetzes in § 16 Abs. 2 vor:

„(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er die Verpflichtungen nach § 20 einhält. Diese Versicherung hat er auch seinem Auftraggeber zu übergeben.“

(4) Bußgeldvorschrift in § 21 MiLoG unklar

Der Auftraggeber haftet im Rahmen der Generalunternehmerhaftung nach § 13 MiLoG für Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit. In § 21 Abs. 2 MiLoG löst bereits fahrlässiges Handeln eine Ordnungswidrigkeit aus. Die Vorschrift der Ordnungswidrigkeit sollte dem Haftungsbereich des Auftragnehmers entsprechend erweitert werden. Der Auftraggeber hätte dadurch eine größere Sicherheit, sich gesetzeskonform zu verhalten. Hierzu schlägt der ASL folgende Ergänzung (kurzfristig) des Mindestlohngesetzes in § 17 MiLoG vor:

„(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er die Verpflichtungen nach § 20 einhält. Diese Versicherung hat er auch seinem Auftraggeber zu übergeben.“

Position des ASL:

(1) Benachteiligung einiger Branchen


e. Übergangsregelung


Position des ASL:


2. Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen

Die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen nach dem Tarifvertragsgesetz soll erleichtert werden. Das bisher geltende 50 Prozent-Quorum für die Allgemeinverbindlicherklärung soll gestrichen werden. An seine Stelle tritt ein konkretisierter gesetzlicher Anspruch. Die Allgemeinverbindlicherklärung ist dann auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien möglich, wenn sie darlegen, dass der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt oder die Absicherung der Wirksamkeit tarifvertraglicher Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen eine Allgemeinverbindlicherklärung erforderlich macht.

Position des ASL:

Vor dem Hintergrund der Einführung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns ist es nicht notwendig, die Allgemeinverbindlichkeit nach dem Tarifvertragsgesetz zu erleichtern. Soziale Verwerfungen werden zukünftig bereits durch das Mindestlohnrecht abgedeckt.
Der ASL wendet sich gegen die weite Formulierung des Kriteriums „öffentliches Interesse“. Ein öffentliches Interesse soll zum Beispiel nach der Gesetzesbegründung bereits dann vorliegen, wenn in einer Region oder in Wirtschaftszweigen Tarifstrukturen erodieren. Mit dieser Begründung könnte eine kleine tarifgebundene Minderheit eine große Mehrheit, die nicht Tarifstrukturen unterliegen möchte, fremdbestimmen. Die durch das Grundgesetz geschützte negative Koalitionsfreiheit würde verletzt.
Information für den Ausschuss

Bundesverband der Tischler Schreiner Deutschland

Gesetzentwurf zur Stärkung der Tarifautonomie / Geplante Änderung des Tarifvertragsgesetzes zerstören unsere bewährte Tarifstruktur

Die Mitgliedsverbände des Bundesverbandes Tischler Schreiner Deutschland mit ihren 1 500 Mitgliedsbetrieben verhandeln ihre Tarifwerke auf Landesebene mit der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall). Derzeit bestehen insgesamt 10 Tarifverträge für das deutsche Tischler- und Schreinerhandwerk, die bewährt regionale Besonderheiten und Strukturen berücksichtigen.

Durch die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge der Bauwirtschaft über das Arbeitnehmerentsendegesetz stellt sich für ca. die Hälfte unserer Mitgliedsbetriebe die Frage, wann sie bei Überschneidungstätigkeiten beispielweise bei der Montage von Treppen, Türen oder Bau fertigteilen dem Geltungsbereich der Bau-Tarifverträge unterliegen.


Somit erfolgt eine transparente und einvernehmliche Abgrenzung unserer Mitgliedsbetriebe zum Geltungsbereich der Tarifverträge der Bauwirtschaft und der beispielweise damit verbundenen Beitragspflicht zur Sozialkasse der Vorrangregelung für Tarifverträge unverhältnismäßig.

Geplant ist nun, dass ein nach § 5 Abs. 1a TVG-E allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag (d. h. Tarifwerke über gemeinsame Einrichtungen) vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten ist, wenn dieser nach § 3 TVG an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.


Die zwischen uns und der Baubranche einvernehmlich vereinbarten fachlichen Abgrenzungen müssen auch weiterhin ohne einen wertenden gesetzlichen Vorrang möglich sein. Aus diesem Grund muss die geplante Ergänzung des § 5 Abs. 4 S. 2 TVG-E gestrichen werden.

Unklare Regelung der Tarifwerke über gemeinsame Einrichtungen

Des Weiteren ist in § 5 abs. 1a TVG-E vorgesehen, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) einen Tarifvertrag über gemeinsame Einrichtungen zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären kann, wenn der Tarifvertrag die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen durch eine gemeinsame Einrichtung mit im Gesetz näher bestimmten Regelungstatbeständen normiert.

Hier ist unklar, ob es sich bei dem „einen Tarifvertrag über gemeinsame Einrichtungen“ um einen gesonderten Tarifvertrag handeln muss, der alle im Gesetzentwurf genannten Regelungstatbestände abschließend bestimmt oder auch weiterhin, wie im deutschen Tischler- und Schrei-
nerhandwerk, die notwendigen Regelungsaspekte in verschiedenen (Rahmen-)Tarifverträgen festgeschrieben werden können. Zum anderen ist nicht eindeutig erkennbar, ob die in § 5 Abs. 1a TVG-E genannten Regelungstatbestände kumulativ oder alternativ in den Tarifwerken bzw. dem Tarifwerk vorliegen müssen.

Mit dem Vorrang der Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen würde zwingend und automatisch ein Vorrang von den damit zusammenhängenden Tarifverträgen, die Ansprüche des Arbeitnehmers gegenüber den Arbeitgeber gewähren, postuliert.

Darum ist sicherzustellen, dass die genannten Regelungsgegenstände lediglich beispielhafte Inhalte dieser Tarifwerke sein können. Denn die den gemeinsamen Einrichtungen zugrunde liegenden Verfahrenstarifverträge beschreiben selbst nur die Organisationform der gemeinsamen Einrichtung und die Verfahrensweise beim Einzug der Umlagen. Sie setzen aber zwingend bestimmte materielle Ansprüche, die in anderen Tarifverträgen geregelt sind, wie einen bestimmten Stundenlohn oder die Dauer des Jahresurlaubes, voraus. Dies würde für uns bedeuten, dass unsere Tarifverträge mit der IG-Metall materiell völlig entwertet wären und wir für einen großen Teil unserer Branche nicht mehr verhandeln könnten.

Wie Sie sehen wird durch die geplanten Ergänzungen des Tarifvertragsgesetzes unsere Tarifstruktur zerstört und unser bewährtes System der notwendigen Abgrenzung gegenüber den allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen der Bauwirtschaft wäre Makulatur.

Wir hoffen auf Ihre Unterstützung, um unsere Mitgliedsbetriebe von diesen unsinnigen Eingriffen zu bewahren.
Das geplante Gesetz zum Mindestlohn bringt nicht nur 8,50 Euro Stundenlohn für alle, sondern - durch die Hintertür - auch eine Einschränkung von Tarifautonomie und obendrein die massive Ausweitung der Sozialkassen!

Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf ist ein allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag auch dann einzuhalten, wenn der Betrieb nach bisherigem Recht an einen anderen - räumlich und fachlich näheren - Tarifvertrag gebunden ist. Dies gilt ausdrücklich auch für „gemeinsame Einrichtungen“ wie zum Beispiel die Sozialkasse der Bauwirtschaft.

Mit diesem „Federstrich“ würde allein im deutschen Tischler- und Schreinerhandwerk rund die Hälfte der 15.000 Unternehmen, die bislang unter das funktionierende Netz der fachlich und räumlich geprägten Branchen-Tarifverträge fallen, in die Fänge der Soka Bau geraten. Warum aber sollte ein Tischler- und Schreinerunternehmen den Urlaub mit seinen Mitarbeitern über eine Inkassostelle abwickeln, wenn er dies seit Jahrzehnten erfolgreich mit seinen Mitarbeitern direkt abwickelt? Und die Einstellung und Bezahlung seiner Auszubildenden hat das Tischler- und Schreinerunternehmen auch seit Jahrzehnten im Griff und bedarf keiner Inkassoabrechnung.

Diese Regelung hätte zudem massive Auswirkungen auf die Existenzfähigkeit der Betriebe: Sie müssen dann zusätzlich 21 Prozent ihrer Lohnsumme an die Soka Bau abführen, ohne auch nur annähernd die Chance auf eine angemessene Gegenleistung zu haben.


Wir fragen uns: Warum wird das Gesetz zum Mindestlohn „missbraucht“, gleichzeitig weitere sachfremde Elemente mit zu regeln, die tief in unsere - seit mehr als 90 Jahren bestehende und funktionierende - Tarifautonomie eingreifen?

Wir bitten Sie, sehr geehrte Frau Griese, daher sehr eindringlich, die Ungereimtheiten des Gesetzentwurfs zu überprüfen, zu überdenken und die die Tarifautonomie schwächen Elemente zu streichen.

Wir würden uns freuen, wenn Sie sich in den bevorstehenden Beratungen des Gesetzes für die Stärkung der Tarifautonomie einsetzen, und nicht für die jetzt vorgelegten Bausteine einer Schwächung der Tarifautonomie.

Schreiben vom 22. April 2014
Information für den Ausschuss

Die Berufsgewerkschaft e. V.

Gesetzentwurf zum Tarifautonomiestärkungsgesetz

Die Bundesregierung hat das Tarifautonomiestärkungsgesetz auf den Weg gebracht.

Die DHV begrüßt ausdrücklich die Einführung des Mindestlohns in Höhe von 8,50 € zum 01.01.2015. Mit der Einführung einer verbindlichen Lohnuntergrenze für alle Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland wird Missbrauch durch sittenwidrige Dumpinglöhne eingedämmt. Die DHV als Mitgliedsgewerkschaft hatte sich bereits im November 2012 im Rahmen einer Selbstverpflichtung des Christlichen Gewerkschaftsbundes Deutschlands (CGB) zur Lohnuntergrenze von mindestens 8,50 € die Stunde bekannt.

Dennoch enthält der Gesetzentwurf nach Auffassung der DHV einige zum Teil massive Fehler. Drei davon möchte ich Ihnen benennen:

1. Ausnahmen vom Mindestlohn
   In der Ausnahme von Langzeitarbeitslosen in den ersten sechs Monaten von der Mindestlohregelung sieht die DHV die Gefahr eines Missbrauchs. Es ist nicht ausgeschlossen, dass Arbeitgeber gezielt Langzeitarbeitslose einstellen, mit ihnen eine Probezeit von sechs Monaten vereinbaren, um am Ende der Probezeit das Arbeitsverhältnis zu Gunsten der Einstellung eines neuen Langzeitarbeitslosen zu kündigen. Diese Gefahr besteht vor allem bei einfachen Tätigkeiten, die keine oder nur eine kurze Einarbeitung erfordern. Nach Auffassung der DHV darf es für Langzeitarbeitslose keine Ausnahme vom Mindestlohn geben.

2. Besetzung der Mindestlohnkommission

3. Änderung des § 97 ArbGG (Entscheidung über die Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit einer Vereinigung)


Deshalb lehnt die DHV generell das Kriterium der Repräsentativität, vor allem auch als ein gegen das Bestimmtheitsgebot von Gesetzen verstoßendes und damit verfassungswidriges Kriterium ab.

Schreiben vom 29. April 2014
Auf das entschiedene lehnt die DHV die vorgesehene Änderung des § 97 ArbGG ab. Mit der vorgesehenen Regelung, dass Landesarbeitsgerichte zukünftig für Tarifähigkeits- und Tarifzuständigkeitsverfahren erstinstanzlich zuständig sein sollen, will die Bundesregierung den betroffenen Gewerkschaften in solchen für ihre Arbeit existenziell wichtigen Verfahren ihren verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliches Gehör beschneiden.


Deshalb lehnt die DHV die geplante Ausnahmeregelung für Gerichtsverfahren gegen Gewerkschaften ab.

Bedenklich ist die beabsichtigte Änderung vor allem vor dem Hintergrund, dass aufgrund des Amtermittlungsgesetzes die Einleitung eines solchen Verfahrens keine große Hürde für die Antragsteller bedeutet. Sie müssen nur Behauptungen aufstellen und nachweisen, dass sie ein Feststellungsinteresse haben. Beweise, dass die Zweifel an der Tariffähigkeit und Tarifzuständigkeit der angegriffenen Gewerkschaft berechtigt sind, müssen die Antragsteller nicht erbringen.


Die Begründung für eine solche einschneidende Änderung, nämlich dass sie notwendig zur Verfahrensbeschleunigung und zur Herstellung von schneller Gerichtsverfahren steht, ist absurd. Sie könnte nur berechtigt sein, wenn ein solches Verfahren als sinnlos bezeichnet werden könnte.

Wir bitten Sie daher, unsere Positionen im Gesetzgebungsverfahren zu berücksichtigen und insbesondere der geplanten Änderung des § 97 ArbGG eine klare Ablehnung zu erteilen.

Anlage

Gesetz zum Mindestlohn: Klammheimlicher Angriff auf Gewerkschaftsfreiheit

Die Berufsgewerkschaft DHV kritisiert das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Tarifautonomiestärkungsgesetz als Vehikel zur Untergrabung der Gewerkschaftsfreiheit in Deutschland.


Die Berufsgewerkschaft DHV kritisiert das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Tarifautonomiestärkungsgesetz als Vehikel zur Untergrabung der Gewerkschaftsfreiheit in Deutschland.


Die Berufsgewerkschaft DHV kritisiert das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Tarifautonomiestärkungsgesetz als Vehikel zur Untergrabung der Gewerkschaftsfreiheit in Deutschland.


Die Berufsgewerkschaft DHV kritisiert das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Tarifautonomiestärkungsgesetz als Vehikel zur Untergrabung der Gewerkschaftsfreiheit in Deutschland.


Die Berufsgewerkschaft DHV kritisiert das von der Bundesregierung auf den Weg gebrachte Tarifautonomiestärkungsgesetz als Vehikel zur Untergrabung der Gewerkschaftsfreiheit in Deutschland.


NGG mit aus der Luft gegriffenen Behauptungen initiiert wurde.

„Die ohnehin schon große Gefahr, dass die DGB-Gewerkschaften das Recht zur Einleitung eines Tariffähigkeit- oder Tarifzuständigkeitsverfahrens missbrauchen werden, wird weiter wachsen!“, empört sich der DHV Bundesvorsitzende Henning Röders.

„Es ist schade, dass das Thema Mindestlohn, dessen Einführung die DHV ausdrücklich begrüßt, als Mittel genutzt wird, um klammheimlich und in verfassungsrechtlich fragwürdiger Weise den Grundsatz des rechtlichen Gehörs bei Gewerkschaftsverfahren einzuschränken.“, so Röders weiter.
Information für den Ausschuss

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz)


Das Schreiben an die Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) habe ich Ihnen ebenfalls zu Ihrer Kenntnis beigefügt.

Anlage:

Anschreiben an Frau Nahles vom 31. März 2014


In Art. 7, 8c, cc soll § 8 Abs. 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes dahingehend geändert werden, dass die Verpflichtung zur Gewährung der Arbeitsbedingungen auch dann gilt, „wenn der Betrieb des Entleiher nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags oder dieser Rechtsverordnung fällt. Damit soll laut Begründung im Referentenentwurf eine Umgehung der über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgesetzten Arbeitsbedingungen durch den Einsatz von Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer“ verhindert werden.


Schreiben vom 22. April 2014
Feststellbarkeit des betrieblichen Geltungsbereichs des Entleiherbetriebs aufgrund kurzfristiger Einsätze eine von diesem unabhängige und gegebenenfalls höhere Vergütung zustehen."


Das ist sachlich weder für den Kundenbetrieb, noch für das Zeitarbeitsunternehmen gerechtfertigt.

Wir bitten Sie deshalb aus den genannten Gründen, auf eine Streichung dieser Regelung hinzuwirken.
Information für den Ausschuss

Landesverband Sachsen-Anhalt Holz und Kunststoffe e. V.

Gefährdung der Tariflandschaft


Durch einen Satz im Entwurf zum neuen Mindestlohngesetz (MiLoG-E) ist die Existenz unseres Tarifbereichs bedroht. Bisher ist die Regelung so gefasst, dass Unternehmen, die vom Geltungsbereich der Bautarife erfasst werden, aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung der Bautarifverträge an diese gebunden sind. Eine Ausnahme bilden Unternehmen, die an speziellere Tarifverträge gebunden sind, da nach der gefestigten höchstrichterlichen Rechtsprechung speziellere Tarifverträge als sachnähere die allgemeinverbindlichen Tarifverträge verdrängen. Unsere Flächentarifvertrag für Montage ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts der speziellere Tarifvertrag, da er nur Montage- / Innenausbaubetriebe mit Sitz in Sachsen-Anhalt erfasst.

Durch einen Satz im Entwurf zum neuen Mindestlohngesetz (MiLoG-E) ist die Existenz unseres Tarifbereichs bedroht. Bisher ist die Regelung so gefasst, dass Unternehmen, die vom Geltungsbereich der Bautarife erfasst werden, aufgrund der Allgemeinverbindlicherklärung der Bautarifverträge an diese gebunden sind. Eine Ausnahme bilden Unternehmen, die an speziellere Tarifverträge gebunden sind, da nach der gefestigten höchstrichterlichen Rechtsprechung speziellere Tarifverträge als sachnähere die allgemeinverbindlichen Tarifverträge verdrängen. Unsere Flächentarifvertrag für Montage ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts der speziellere Tarifvertrag, da er nur Montage- / Innenausbaubetriebe mit Sitz in Sachsen-Anhalt erfasst.

Nunmehr soll mit Art. 5 Nr. 1 c) des MiLoG-E der Bundessregierung - eines Gesetzes zur Stärkung (!) der Tarifautonomie - folgender Satz in § 5 Abs. 4 TVG, der die Allgemeinverbindlicherklärung gesetzlich regelt, eingeführt werden:

„Ein nach Absatz 1 a für allgemeinverbindlich erklärender Tarifvertrag ist vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.“

Schreiben vom 17. April 2014

Dies hätte in unserem Fall zur Folge, dass Unternehmen, die im Geltungsbereich der Bautarifverträge tätig sind, immer an diese gebunden sind, auch wenn sie sich freiwillig an einen anderen, für sie besser passenden und daher spezielleren Tarifvertrag gebunden haben. Dadurch wird die Tarifautonomie entgegen der Titulierung des Gesetzes nicht gestärkt sondern erheblich geschwächt. Bisher hatten die Unternehmen die Möglichkeit zu entscheiden, ob sie unter die allgemeinverbindlichen Bautarife fallen wollen oder nicht. Wollten sie dies nicht, mussten sie sich einen spezielleren Tarifvertrag suchen. Sie hatten die Koalitionsfreiheit, die das Grundgesetz in Art. 9 garantiert. Mit der geplanten Regelung entfällt die Wahlmöglichkeit. Die Unternehmen sind an die allgemeinverbindlichen Bautarifverträge gebunden, auch wenn sie sich freiwillig für einen anderen Tarifvertrag entschieden haben. Die Möglichkeit, sich in einer anderen Koalition als einem Bauverband bzw. einer Baugewerkschaft zusammenschließen, um für ihren speziellen Bereich speziellere/passendere Tarifverträge zu schließen, ist durch die absolute Festlegung der Geltung der Bautarifverträge nicht mehr gegeben. In unseren Augen liegt hier ein eklatanter Verfassungsverstoß vor.


Durch die neue Regelung verschwinden in Sachsen-Anhalt gewachsene und bewährte Tarifstrukturen, an die sich die Arbeitgeber freiwillig gebunden haben, da sie für sie passend sind. Ersetzt werden sie durch einen Zwang zu unpassenden Verträgen, auf die die Arbeitgeber keinen Einfluss haben.


Durch den Gesetzentwurf ist eine zusätzliche Bindung an unsere Tarifverträge nicht mehr interessant und hätte zur Folge, dass dieser Tarifbereich de facto abgeschafft wird, wodurch auch viele Vorteile für die Arbeitnehmer verloren gehen würden.

Wir wenden uns daher an Sie mit der Bitte, unsere Bedenken gegen diesen Entwurf bzw. seine Formulierungen zu unterstützen. Helfen Sie uns, die in 25 Jahren gewachsene Tariflandschaft in Sachsen-Anhalt davor zu bewahren, durch einen Federstreich in der Bedeutungslosigkeit zu verschwinden.

Wir haben in diesem Brief die wesentlichen Punkte unserer Kritik am Gesetzentwurf kurz zusammengefasst.

Branchenspezifische Besonderheiten und unterschiedliche (Zu-)Verdienstmodelle müssen bei der Einführung des Mindestlohns berücksichtigt werden: Im Zustelldienst hat sich aufgrund der individuell stark unterschiedlichen Zeitaufwendung für das Verzeigen der Sendungen allein die Vergütung nach Stücklöhnen als praktikabel erwiesen. Eine zeitbasierte Entlohnung wird den Realitäten in den Zustellbezirken nicht gerecht und würde den Zustellern die Möglichkeit der freien Arbeitssteilung nehmen.

Die Arbeit als Zusteller ist von jeher ein klassischer Nebenverdienst für Schüler, Studierende, Hausfrauen und Rentner, die finanziell nicht davon abhängig sind. Dieser Zuverdienst kann und soll nicht dazu dienen, den Lebensunterhalt der Beschäftigten zu decken. Denn üblicherweise finden Zustellungen lediglich an ein bis zwei Tagen pro Woche statt.


Daher forciert Bauer Postal Network, bei der Einführung eines Mindestlohns Ausnahmen für die Zustelldienste als klassische Zuverdienstmöglichkeiten für Schüler, Studierende, Hausfrauen und Rentner zu schaffen. Und im besonderen Fall sollten Schüler und Jugendliche, die einem Taschengeldjob nachgehen, aus den zukünftigen Regelungen zu Mindestlöhnen ausgenommen werden.

Über Bauer Postal Network:

Schreiben vom 10. März 2014

DEUTSCHER BUNDESTAG
Ausschuss für Arbeit und Soziales
18. Wahlperiode

Information für den Ausschuss
Stellungnahme von Bauer Postal Network

Ausnahmen für Schüler und Jugendliche bei Einführung eines Mindestlohns
Information für den Ausschuss

Stellungnahme der Bundesrechtsanwaltskammer

zum Regierungsentwurf zur Stärkung der Tarifautonomie


Im Einzelnen:

Artikel 1 - Mindestlohngesetz

§ 1 – Mindestlohn

§ 1 Abs. 2 sieht vor, dass der Mindestlohn 8,50 Euro je Zeitstunde beträgt. Unklar sind aber einige Fragen der Berechnung. Hier wäre eine Klarstellung wünschenswert, so dass nicht in einer Vielzahl von Rechtsstreitigkeiten geklärt werden muss, wie diese Fragen zu entscheiden sind.

- Unklar ist, ob Zuschläge, Zulagen o. ä. einzubeziehen sind oder nicht (ablehnend im Zusammenhang mit der Sittenwidrigkeit von Vergütungen, BAG v. 22.04.2009 – 5 AZR 436/08, Rz. 18).

- Unklar ist, wie leistungsbezogene Vergütungen zu berücksichtigen sind.

- Sind Sonderzahlungen, die nur jährlich erfolgen, einzubeziehen, wenn sie Entgeltcharakter haben? Macht es in diesem Zusammenhang einen Unterschied, ob die Sonderzahlungen freiwillig oder auf vertraglicher Grundlage erfolgen?

- Wie werden Sachleistungen z.B. die Dienstwohnung des Hausmeisters berücksichtigt?

Insgesamt hält es die Bundesrechtsanwaltskammer für zwingend erforderlich, dass der Gesetzgeber eine klare Entscheidung trifft, ob der Mindestlohn pro Zeitstunde als reiner Mindestsokebelbetrag zu verstehen ist oder ob andere Sach- oder Geldleistungen im Laufe einer periodischen Betrachtungsweise bei niedrigeren Stundenlöhnen ebenfalls den Anforderungen des Mindestlohnes genügen, somit die gesamte Vergütung bei der Berechnung zugrunde zu legen ist. Andernfalls werden die vorgeschlagenen Regelungen mit der Vielzahl von gesetzlichen und flexiblen tariflichen, betriebsverfassungsrechtlichen sowie individuellen Vergütungsregelungen kollidieren.

§ 3 - Unabhängigkeit des Mindestlohns

Bei Neufassung des Arbeitnehmerentsendegesetzes war zunächst im Gesetzentwurf vorgesehen, dass Ausschlussfristen hinsichtlich der tarifvertraglichen Mindestentgelte unzulässig sind (BT-Drs. 16/10486). Zur Begründung wurde angeführt, dass der Zweck dieser Mindestentgelte unterlaufen würde (BT-Drs. a. a. O., S. 14). Später ist dann aber die Vorschrift des § 9 Abs. 3 AEntG eingeführt worden, wonach die Mindestlohnansprüche Ausschlussfristen in einem für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag unterfallen können und die Frist mindestens sechs Monate betragen muss. D. h. es wurde die z. B. im Mindestlohn tariffs bau geltende Ausschlussfrist aufgegriffen.


Sollte im Rahmen des Gesetzgebungsvorhabens eine derartige Änderung nicht gewollt sein, so ist es zumindest erforderlich, die Regelung in § 3 des Gesetz entwurfs mit derjenigen in § 9 Abs. 3 AEntG in Übereinstimmung zu bringen. Nach der Vorschrift sind nämlich Ausschlussfristen in allgemein verbindlich erklärten Tarifverträgen für die Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz zulässig. Ob nämlich die Regelung des § 3 über § 1 Abs. 3 i. V. m. § 9 Abs. 3 AEntG ausgeschlossen ist, bleibt unklar. Daneben wäre es wünschenswert, wenn zumindest in der Gesetzesbegründung klargestellt würde, dass im Falle des Eingreifens einer Ausschlussfrist diese auch zukünftig für den Teil des Gehalts gilt, der oberhalb des Mindestlohns liegt.

§ 9 – Beschluss der Mindestlohnkommission

§ 13 – Haftung des Auftraggebers

§ 22 – Persönlicher Anwendungsbereich
§ 22 legt den persönlichen Anwendungsbereich fest. Es erscheinen Ergänzungen geboten, um nicht ein-
zelne Formen der Ausbildung bzw. Ausbildungsbe-
standteile durch eine Einbeziehung in das Gesetz zu
gefährden.
Es ist sinnvoll, § 22 um eine Ausnahme für Studenten
im Rahmen eines dualen Studiums zu ergänzen. Das
duale Studium unterfällt nicht dem BBiG (vgl.
Schlachter in Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht,
14. Aufl., § 3 BBiG, Rz. 2). Studenten im dualen Stu-
dium sind strukturell entweder mit Auszubildenden
oder mit Studenten im Rahmen eines Pflichtprakti-
kums vergleichbar, welche aber dem persönlichen
Anwendungsbereich nicht unterfallen.
Eine weitere Ausnahme empfiehlt sich im Zusam-
menhang mit Studenten. In der Praxis häufig ist, dass
Studenten Studienleistungen in Betrieben erbringen,
z.B. die Anfertigung von Diplomarbeiten. Dies ge-
schieht oft, weil Unternehmen Interesse an einer wis-
senschaftlichen Fragestellung haben. Für die Studen-
ten bietet sich die Möglichkeit der praxisbezogenen
Forschung. Ihre Stellung ist oft mit der eines Prakti-
kanten im Betrieb vergleichbar. Die von § 22 Abs. 1
Nr. 3 gewährte Zeit von bis zu sechs Wochen wird oft
nicht ausreichend sein, so dass die Studenten an-
schließend wohl dem Anwendungsbereich des Geset-
zes gem. § 22 Abs. 1 S. 2 unterfallen würden.
Sozialversicherungsrechtlich werden Studenten wäh-
rend der Anfertigung einer Diplomarbeit nicht als Be-
schäftigte angesehen, selbst wenn der Vertrag betref-
fend die Aufnahme im Betrieb als Arbeitsvertrag über-
schrieben wurde (BSG v. 11.02.1993 – L 3 Ar 813/91).
Es erscheint geboten, Studenten während der Vorberei-
tung oder Anfertigung von Prüfungsleistungen von
dem persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes aus-
zunehmen. Ansonsten könnte die Gefahr bestehen,
dass der wünschenswerte Austausch zwischen Praxis
und Hochschule beeinträchtigt wird. Eine Formulie-
rung könnte lauten wie folgt:
„5. Die zum Zwecke der Vorbereitung oder
Anfertigung einer in einer Studien- oder Prü-
fungsaufgabe vorgesehenen Leistung in ei-
nem Betrieb tätig sind.“
Ziel des Tarifautonomiestärkungsgesetzes ist es aus-
weichlich der Begründung, Arbeitnehmer vor unange-
messen niedrigen Löhnen und die finanzielle Stabili-
tät der sozialen Sicherungssysteme zu schützen. Die-
ses Ziel ist bei einer (in bestimmten Fällen u. U. nur
klarstellenden) Ausnahme von bestimmten Personen-
gruppen aus dem Geltungsbereich nach dem Beispiel
des § 5 Absatz 2 Ziffern 3 und 4 Betriebsverfassungs-
gesetz (BetrVG) weder in Teilen noch überhaupt ge-
führtet. Personen, deren Beschäftigung nicht in erster
Linie ihrem Erwerb dient und die vorwiegend zu ih-
ner Heilung, Wiedereingewöhnung, sittlichen Besse-
run oder Erziehung beschäftigt werden, zu deren
Beschäftigung vorwiegend durch Beweggründe religi-
öser oder karitativer Art bestimmt ist, laufen nicht Gef-
ähr, wegen einer Unterschreitung des Mindestlohns
zur Existenzsicherung auf soziale Sicherungssysteme
zurückgreifen zu müssen.
Insbesondere bei Personen, die überwiegend zu ihrer
Heilung oder Wiedereingewöhnung beschäftigt wer-
den, wie dies bei Zuverdienstprojekten der Fall ist,
wird der Mindestlohn u. U. eher zu insofern nachtei-
ligen Konsequenzen führen, dass derartige, für die Be-
troffenen sinnstiftende Angebote nicht mehr rechtssii-
er aufrecht erhalten werden können.
Artikel 2 Nr. 5 - § 98 Arbeitsgerichtsgesetz
Während bisher der Rechtsschutz gegen ablehnende
Entscheidungen zur Allgemeinverbindlicherklärung
von Tarifverträgen im verwaltungsgerichtlichen Ver-
fahren zu klären war, soll dies zukünftig im Rahmen
eines besonderen Beschlussverfahrens mit Eingangs-
zuständigkeit beim Landesarbeitsgericht erfolgen.
Dies ist grundsätzlich zu begrüßen. Während aber bis
jetzt lediglich die Tarifvertragsparteien sich gegen ei-
en ablehnenden Beschluss zur Allgemeinverbindli-
derklärung wehren konnten, soll nun zusätzlich je-
der natürlichen oder juristischen Person ein Klage-
recht gegen die Allgemeinverbindlicherklärung zu-
steht. Hier ist zu befürchten, dass die Stärkung der
Tarifbindung durch Allgemeinverbindlicherklärung
durch suspendierende Klagen in Frage gestellt wird.
Information für den Ausschuss

Stellungnahme des Bundesvorsitzenden des beamtenbundes und tarifunion

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz


Der dbb ist der Ansicht, dass ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in vielen Bereichen einen verbesserten Schutz der Beschäftigten sicherstellen kann, insbesondere dort, wo die Tarifvertragsparteien aufgrund der derzeit vergleichsweise geringen Tarifbindung kein ausreichendes Schutzniveau erreichen können. Überall dort, wo die Tarifvertragsparteien aus eigener Kraft gute Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten schaffen können, gibt der dbb der tarifvertraglichen Festlegung von Arbeitsbedingungen den eindeutigen Vorrang.

Um sowohl der gesamtgesellschaftlichen Bedeutung des Mindestlohns als auch der nunmehr zentralen Bedeutung des öffentlichen Interesses bei der Allgemeinverbindlicherklärung künftig besser gerecht zu werden, sieht es der dbb als unabdingbar an, die Mindestlohnkommission sowie den Tarifausschuss nach Tarifvertragsgesetz personell so zu erweitern, dass mindestens sieben Vertreterinnen und Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer vertreten sind. Nur so kann der dbb als unabdingbar an, die Mindestlohnkommission sowie den Tarifausschuss nach Tarifvertragsgesetz personell so zu erweitern, dass mindestens sieben Vertreterinnen und Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer vertreten sind. Nur so kann die Vielfalt der Organisationen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber hinreichend abgebildet werden.

Der dbb merkt zu dem Entwurf des Tarifautonomiestärkungsgesetzes im Einzelnen an:

**Artikel 1 – Mindestlohnsgesetz**

§ 1 Abs. 2:

§ 2 Abs. 2 Satz 3:

§§ 4 Abs. 2, 5 Abs. 1:
Wegen der Wichtigkeit der Mindestlohnkommission für die gesamte Wirtschaft und Gesellschaft, sollte die Anzahl ihrer Mitglieder aus Sicht des dbb erhöht wer-

Schreiben vom 3. Juni 2014
Ausschussdrucksache 18(11)148

Ausschuss für Arbeit und Soziales


§ 12 Abs. 2:
Der dbb hält es im Hinblick auf die Kommunikation und die Gewährleistung eines reibungslosen Verfahrens für sinnvoll, die Geschäftsstelle direkt beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales anzuzeichnen.

§ 14:
Durch den Zuwachs an Aufgaben durch die Kontrolle der Einhaltung der Mindestlohnbestimmungen muss die Zollverwaltung aus Sicht des dbb personell deutlich besser ausgestattet werden. Es besteht sonst die Gefahr, dass Verstöße gegen das Gesetz nicht geahndet werden und immer mehr „schwarze Schafe“ den Mindestlohn unterlaufen.

§ 22 Abs. 3:

Artikel 2 – Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Nr. 4 und 5:
Der dbb lehnt die Verkürzung der Instanzanzüge bei Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nr. 4 und 5 Arbeitsgerichtsgesetz ab. Aus Sicht des dbb sollte es auch in diesen Verfahren der Grundregel des § 8 Absatz 1 Arbeitsgerichtsgesetz bleiben. Es ist nicht nachvollziehbar, warum in diesen Verfahren eine schnellere Rechtssicherheit erforderlich ist als in den übrigen im Arbeitsgerichtsgesetz geregelten Verfahren. Der dbb befürchtet vielmehr, dass umgekehrt durch die Verkürzung des Instanzenzuges die Rechtsposition kleinerer Gewerkschaften geschwächt und damit der Wettbewerb innerhalb des gewerkschaftlichen Lagers erschwert wird.

Artikel 5 – Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Nr. 1 a):
Der dbb begrüßt grundsätzlich die Ausweitung der Möglichkeiten der Allgemeinverbindlicherklärung, um nicht tarifgebundene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erreichen. Da künftig ein bestehendes öffentliches Interesse das zentrale Kriterium für die Allgemeinverbindlicherklärung sein soll, ist es aus Sicht des dbb zwingend erforderlich, den Tarifaus- schuss zu erweitern, um die Vielfalt der Spitzenorganisationen auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite abzubilden und so die Entscheidung über das Vorhandensein eines öffentlichen Interesses auf eine breitere Basis zu stellen. Der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz sollte daher entsprechend den Vorschlägen für die Mindestlohnkommission so erweitert werden, dass künftig mindestens sieben Vertreterinnen und Vertreter der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften vertreten sind.

Nr. 1 c):

Artikel 7 – Änderung des Arbeitnehmer-Entsende- gesetzes

Nr. 8 b):
Der dbb fordert, in § 8 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes als Satz 2 zur Klarstellung folgende Regelung aufzunehmen: „Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigste tarifliche Vereinbarungen bleiben unberührt.“

Dies würde dem Zweck der Regelung, „Dumping-Ta- rifverträge“ zu verdrängen, gerecht werden und gleichzeitig die Möglichkeit bieten, eventuell in Teilen einer Branche geltende bessere Tarifverträge zugunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter anzuwenden. Der dbb sieht die Gefahr, dass durch eine Regelung, die eine generelle Verdrängung anderer Tarifverträge vorsieht, die Tarifpluralität und
damit auch die grundgesetzlich garantierte Vereini-
gungsfreiheit eingeschränkt werden könnten. Der dbb
wird allen Bestrebungen des Gesetzgebers, die die Ta-
rifpluralität in Deutschland gefährden, entgegentre-
ten und diese gegebenenfalls verfassungsrechtlich
prüfen lassen.

Nr. 14:
Die unbestimmten Rechtsbegriffe in § 24a lassen
heute schon befürchten, dass es zu gerichtlichen Aus-

Dokument in deutscher Sprache referiert Themen wie Verfassungsrecht und Tarifpluralität in Deutschland. Es wird darauf hingewiesen, dass unbestimmte Rechtsbegriffe in bestimmten Paragraphen zu großen Ausdehnungen und Gerichtsverfahren führen können. Der dbb empfiehlt eine klarere Bestimmung der Ausnahmetatbestände im Hinblick auf die Anmerkungen, die im Referententext vorliegen.
I. Zusammenfassung

Der HDE schlägt folgende Änderungen am Gesetzentwurf vor:

A. Art. 1 - Mindestlohngesetz

- Der HDE lehnt die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns grundsätzlich ab. Kommt es zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes, sollte die Höhe nicht 8,50 € betragen, sondern zunächst auf einem niedrigeren Niveau angesiedelt werden.
- Sowohl Sonderzahlungen (bspw. Weihnachts- und Urlaubsgeld) als auch ungleichmäßige Vergütungsbestandteile (bspw. Provisionen), auf die ein Rechtsanspruch besteht, müssen auf den Mindestlohn anrechenbar sein (§ 1).
- Tarifvereinbarungen zu Arbeitszeit-Flexikonten, die einen Zeitausgleich über einen Zeitraum von 12 Monaten hinaus vorsehen, dürfen nicht eingeschränkt werden (§ 2 Abs. 2).
- Tarifliche Ausschlussfristen dürfen nicht verdrängt werden. Einvernehmliche Aufhebungsverträge müssten ebenfalls weiterhin möglich sein (§ 3).
- Keine jährliche Anpassung des Mindestlohnes. Es sind größere Zeitintervalle notwendig (§ 9).
- Eine Generalunternehmerhaftung des Auftraggebers bzgl. der Bezahlung des Mindestlohns bei allen Werk- und Dienstverträgen wird abgelehnt (§ 13).
- Die Ausnahmen vom Mindestlohn für Auszubildende und Pflichtpraktika sowie freiwillige Orientierungspraktika bis zu sechs Wochen sind richtig, gehen allerdings noch nicht weit genug. Die Befreiung für freiwillige Orientierungspraktika muss von sechs Wochen auf bis zu sechs Monate verlängert werden (§ 22).
- Es bedarf einer Klarstellung im Gesetzestext, dass der gesetzliche Mindestlohn auf Abiturientenmodelle, die Berufsausbildung mit beruflicher Fortbildung verzeichnen, und duale-Studiengänge (wie sie im Handel weit verbreitet sind) nicht anzuwenden ist. Der Hinweis in der Gesetzesbegründung (S. 50) ist insoweit zur Schaffung von Rechtssicherheit und Klarheit nicht ausreichend. Qualifizierungs-, Fortbildungs- oder Traineeverträge, die sich auf § 26 BBiG stützen, müssen explizit in den Ausnahmekatalog von § 22 Abs. 1 aufgenommen werden, um Rechtssicherheit herzustellen.
- Es bedarf einer differenzierten Mindestlohnregelung für geringfügig Beschäftigte, da dies ohne eine solche Differenzierung bei der Vergütung sonst zu Verwerfungen gegenüber sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten führt (§ 22).
- Es bedarf einer Übergangsregelung für Kleinunternehmer (§ 24).
Es bedarf einer Übergangsregelung in Form einer Verzichtsregelung für Minijobber, die nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes plötzlich über der 450 € Grenze liegen. Ihnen drohen andernfalls erhebliche Nettolohneinbußen (§ 24).


B. Art. 7 – Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Es muss gesetzlich sichergestellt werden, dass auch in neuen Branchen die erstreckten Tarifverträge nur für diejenigen Betriebe bzw. selbstständigen Betriebsabteilungen enthalten, in denen überwiegend branchenspezifische Tätigkeiten verrichtet werden (§ 4 Abs. 2 n.F.).

Mit der vorgesehenen Ausnahme würden nicht mehr nur Baugewerbe, Gebäudereinigung und Briefdienstleistungen aus dem Anwendungsbereich von § 7 Absatz 5 ausgenommen, sondern alle „Altbranchen“. Die Neufassung von § 7 Abs. 5 läuft ins Leere.

Die Verordnungsermächtigung für neue Branchen darf nur für repräsentative Tarifverträge gelten (§ 7a n. F.).

Eine Verordnung darf nicht ohne Zustimmung des Tarifausschusses (Mehrheitsbeschluss) ergehen können. Jedenfalls sollte nicht gegen das Votum des Tarifausschusses entschieden werden (§ 7a Abs. 4 n.F.).

Es dürfen keine Tätigkeitsmindestlöhne festgelegt werden. Das deutsche System der Lohnfinanzierung kennt keine Tätigkeits-, sondern nur Branchenmindestlöhne (§ 8 Abs. 3 n.F.).

II. Einleitung

Der Handelsverband Deutschland (HDE) ist die Spitzenorganisation des deutschen Einzelhandels für rund 400.000 selbstständige Unternehmen mit insgesamt 3 Millionen Beschäftigten und jährlich 430 Milliarden Euro Umsatz. Der Einzelhandel ist nach Industrie und Handwerk der drittgrößte Wirtschaftszweig in Deutschland. Der HDE hat 100.000 Mitgliedunternehmen aller Branchen, Standorte und Größenklassen.

Der HDE lehnt die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns nach wie vor entschieden ab. Es handelt sich dabei in der bislang vorgeschlagenen Ausgestaltung um ein gefährliches arbeitsmarktpolitisches Experiment, dessen Folgen niemand verlässlich vorhersagen kann.

Trotz aller Bedenken hinsichtlich der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes haben wir uns konstruktiv am Branchendialog des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales beteiligt. Umso enttäuschter haben wir zur Kenntnis genommen, dass die meisten unserer Vorschläge im Gesetzentwurf nicht aufgegriffen worden sind und zusätzlich auch noch im Koalitionsvertrag bisher nicht erwähnte und bisher auch sonst nicht angesprochene weitere Regulierungen hinzugekommen sind. Um die Risiken für den Wirtschaftsstandort Deutschland bei einer Umsetzung eines Mindestlohngesetzes so gering wie möglich zu halten, möchten wir im Folgenden auf die aus unserer Sicht besonders kritischen Einzelaspekte des Gesetzentwurfes hinweisen und alternative Lösungsansätze vorschlagen.

III. Grundsätzliche Position

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland ist eines der umstrittensten Gesetzgebungsvorhaben. Auf die Gefahren eines gesetzlichen Mindestlohns ist in unzähligen Stellungnahmen hingewiesen worden.

Die Befürworter einer solchen Regelung räumen selbst ein, dass Millionen von Beschäftigungsverhältnissen in Deutschland von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns tangiert sind. Gleichzeitig muss dabei selbst der nun vorgelegte Gesetzentwurf in seinen Ausführungen zur Änderung des Verdienststatistikgesetzes (Artikel 4 des Gesetzentwurfs) einräumen, dass dabei 79 Prozent der Unternehmen - es handelt sich dabei um Kleinunternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten, die nach den Ausführungen der Gesetzesbegründung 17 Prozent der Beschäftigten in Deutschland stellen - bisher überhaupt nicht erfasst wurden, die Folgen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns für diese Unternehmen also nicht einmal abgeschätzt wurden.


Neben dem Risiko für bestehende Arbeitsplätze setzt ein gesetzlicher Mindestlohn eine Hürde für den Aufbau neuer Arbeitsplätze, neuer Existenzgründungen. Denn dort, wo ein neuer Arbeitsplatz keinen Mindest-
lohn in Höhe von 8,50 € (plus gesetzlicher Lohnnebenkosten) erwirtschaftet, kann er zukünftig entweder gar nicht oder nicht legal entstehen. Was dies bedeutet, zeigt das Beispiel Frankreich, wo Mindestlohn-Arbeitsplätze staatlich subventioniert werden müssen.


Wenn man die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns befürwortet - was der Handelsverband Deutschland ausdrücklich nicht tut - ist das Eingehen eines Risikos, wie es der Gesetzentwurf durch die Festlegung einer Marke von 8,50 € tut, unnötig und nicht verantwortbar. Das zeigt das Beispiel Großbritannien. Dort wurde der Mindestlohn zunächst auf einem sehr niedrigen Niveau eingeführt und dann unter wissenschaftlicher Begleitung langsam so weit angepasst, dass Arbeitsplatzverluste dabei soweit möglich vermieden wurden. Die pauschale Übernahme einer gewerblichen Forderung - „8,50 € Mindestlohn, ohne Ausnahmen“ - zusammen mit der im Gesetzentwurf offen eingeräumten unzureichenden Datenlage hinsichtlich der kleinen Unternehmen lässt eine solche der Sache angemessene Sorgfalt vermissen.


Der Gesetzentwurf zeigt auch eine merkwürdige Distanz auf zwischen staatlichem Handeln und unternehmerischen Verpflichtungen. Denn die Rolle der öffentlichen Hand wird in dem Gesetzentwurf alleine auf die der Aufsicht beschränkt, während die inhärenten Regelungen des Gesetzes selber – also die Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestlohns, Sanktionen etc. – sich nur an Unternehmen der Privatwirtschaft richtet. Eine Verpflichtung der öffentlichen Hand, die Regelungen zum gesetzlichen Mindestlohn einzuhalten, findet sich an keiner Stelle.

IV. Zu den Forderungen des Gesetzentwurfs zum Tarifautonomiestärkungsgesetz im Einzelnen:

A. Art. 1 - Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)

1. § 1 MiLoG (Mindestlohn)
a. Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes nach § 1 Abs. 2 MiLoG

Die Festlegung der Höhe des Mindestlohns auf 8,50 € ist vollkommen willkürlich. Sie trägt nicht einmal der eigenen Gesetzesbegründung Rechnung.


Es ist auch als Begründung für die Höhe wenig überzeugend, wenn der Gesetzentwurf sich in seiner Begründung für die Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns immer wieder darauf beschränkt auszuführen, wie viele Beschäftigungsverhältnisse bislang unter diesem willkürlich gewählten Niveau von 8,50 € verübt werden.


Es ist auch als Begründung für die Höhe wenig überzeugend, wenn der Gesetzentwurf sich in seiner Begründung für die Höhe eines gesetzlichen Mindestlohns immer wieder darauf beschränkt auszuführen, wie viele Beschäftigungsverhältnisse bislang unter diesem willkürlich gewählten Niveau von 8,50 € verübt werden.


Ebenso vage bleibt die Gesetzesbegründung, wenn als Berechnungsmaßstab die Pfändungsfristen nach § 85c Absatz 1 der Zivilprozessordnung angenommen wird. Dies zeigt sich bereits daran, dass bei dem Berechnung der „durchschnittlichen Wochenarbeitszeit“ ausgegangen wurde, deren Höhe aber nirgendwo spezifiziert wird. Alleine die tariflichen Wochenarbeitszeitregelungen sehen bereits eine Bandbreite von 35 bis 40 Wochenstunden vor. Auch dies ist ein deutliches Indiz dafür, dass die 8,50 € alleine Ergebnis einer politischen Forderung sind und nicht am Ende einer sorgfältigen inhaltlichen Begründung und Folgenabschätzung stehen.

Der Hinweis auf die Untersuchungen des Bundesarbeitsministeriums im Zusammenhang mit der Einführung von Branchenmindestlöhnen kann dabei nicht
zu einer Beruhigung beitragen, da - wie bereits ausgeführt - Datenmaterial bezüglich der Unternehmen mit bis zu zehn Beschäftigten nicht vorhanden ist. Zudem beschränkte sich die Untersuchung auf einige wenige Branchen. Der beobachtete Zeitraum war dabei auch so kurz, dass sich von auf andere Branchen übertragbare Erfahrungen nicht sprechen lässt.

Der HDE schlägt daher vor, dem Beispiel Großbritanniens zu folgen und den gesetzlichen Mindestlohn zunächst auf eine Höhe von 7,50 € festzulegen, die Auswirkungen zu beobachten, zu evaluieren und daraufhin den gesetzlichen Mindestlohn in 2017 mit Wirkung zum 1.1.2018 anzupassen.

### b. Sonderzahlungen / ungleichmäßige Vergütung

In dem Gesetzentwurf zum MiLoG fehlt insbesondere eine gesetzliche Klarstellung, dass in die Berechnung des gesetzlichen Mindestlohnes nach § 1 MiLoG nicht nur das monatlich gezahlte Entgelt, sondern auch Sonderzahlungen, wie z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld, einzubeziehen sind. Dies muss jedenfalls dann gelten, soweit auf diese Leistungen ein Rechtsanspruch besteht und die Zahlung dieser Leistungen innerhalb eines Beschäftigungszeitraumes erfolgt.

Gleiches dürfte auch für ungleichmäßige Vergütungsbestandteile (wie bspw. Provisionen) gelten, sofern diesbezüglich dem Grunde nach ein Rechtsanspruch besteht und belastbare Vergleichswerte existieren.

Wir schlagen folgende Gesetzesformulierung in § 1 MiLoG vor:

Sonderzahlungen:

„Im laufenden Kalenderjahr aufgrund eines Rechtsanspruchs zu erbringerende Sonderzahlungen des Arbeitgebers, wie bspw. Weihnachtsgeld, Urlaubs- und Gratifikationen und ähnliche gelten als Arbeitsentgelte und werden auf den gesetzlichen Mindestlohn ange-rechnet (1/12 der prognostizierten jährlichen Sonderzahlungen geteilt durch die prognostizierte durchschnittliche Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden). Sofern es sich lediglich um eine freiwillige Zahlung des Arbeitgebers ohne Rechtsanspruch des Arbeitnehmers handelt, findet keine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn statt.“

Ungleichtmäßige Vergütung:

„Finanzielle Leistungen des Arbeitgebers auf die dem Grunde nach ein Rechtsanspruch besteht, deren Höhe aber von den individuellen Leistungen des Arbeitnehmers abhängt (bspw. Provisionen, Boni etc.), werden als Arbeitsentgelt ebenfalls auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet. Dies gilt nur für den Fall, dass dem Arbeitgeber auf Grundlage von Vergleichswerten eine hinreichend sichere Prognose möglich ist (1/12 der prognostizierten jährlichen ungleichmäßigen Vergütung geteilt durch die prognosti-zierte durchschnittliche Anzahl der monatlichen Arbeitsstunden). Sofern es sich lediglich um eine freiwillige Zahlung des Arbeitgebers ohne Rechtsanspruch des Arbeitnehmers handelt, findet keine Anrechnung auf den gesetzlichen Mindestlohn statt.“

Erfolgt keine Klarstellung im Gesetz, so führt dies zu weiteren Kostensteigerungen, da andernfalls selbst in den Fällen der Stundenlohn auf 8,50 € aufgestockt werden müsste, bei denen im Jahresdurchschnitt unter Einberechnung von Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Durchschnitt ein Stundenlohn oberhalb von 8,50 € erzielt wird.


2. § 2 MiLoG (Fälligkeit des Mindestlohnes)

Laut § 2 Abs. 2 Satz 1 MiLoG sollen in ein Arbeitszeitkonto eingestellte Arbeitsstunden späterstens in einem Abstand von zwölf Kalendermonaten durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung eines Mindestlohnes ausgeglichen werden. Zudem dürfte die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden nach § 2 Abs. 2 Satz 3 MiLoG monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.


3. § 3 MiLoG (Unabdingbarkeit des Mindestlohnes)

Ausheben tariflicher Verfallfristen durch die Regelungen zur Unabdingbarkeit des Mindestlohns stellen daher einen weiteren Eingriff in bestehende Tarifverträge und eine erhebliche Schwächung der Tarifautonomie dar.


4. § 9 MiLoG (Beschluss der Mindestlohnkommission)


Eine Orientierung an irgendeinem Tarif-Durchschnitt negiert weiterhin vollkommen die unterschiedliche wirtschaftliche Entwicklung der Branchen, die sich gerade in unterschiedlichen Tarifentwicklungen niederschlägt. Sie konterkarisiert daher Branchen-Tarifpolitik. Dies insbesondere dort, wo die Orientierung an der durchschnittlichen Tarifentwicklung dazu führen würde, dass Tariflöhne in der Zukunft vom gesetzlichen Mindestlohn eingeholt und überholt werden. Auch hier zeigt sich, dass der Gesetzentwurf keine Stärkung der Tarifautonomie bewirkt, sondern Stück für Stück Regelungsinhalte von Tarifverträgen „schluckt”.

Die Orientierung an die vergangene, nachlaufende Tarifentwicklung lässt auch vollkommen außer Acht, dass diese Tarifentwicklung nicht die Entwicklung der Effektivvergütungen widerspiegelt. Die Entwicklung der Tarifbindung in den einzelnen Branchen zeigt vielmehr, dass mittelständische Unternehmen die Tarifbindung zunehmend verlassen und die Gewerkschaften sich sowohl bei den Tarifverhandlungen als auch Tarifabschlüssen in der Regel an der wirtschaftlichen Entwicklung stärkeren Großunternehmen orientieren. Eine überwiegende Orientierung der Mindestlohnkommission an der nachlaufenden Tarifentwicklung hätte daher zur Folge, dass die Entgeltentwicklung der Masse der mittelständischen Unternehmen keine Berücksichtigung findet. Damit ist im Kern bereits eine Überforderung des Mittelstands bei der weiteren Mindestlohnentwicklung angelegt.

Notwendig ist vielmehr ein stärkerer Blick auf die Entwicklung der Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen. Auch bietet die Entwicklung der Hartz-IV-Sätze oder der Pfändungsfreiheit, (die ausweislich der Gesetzesbegründung für die Festlegung des Ausgangs-Mindestlohns in Höhe von 8.50 € angeblich Pate gestanden hat), eine ausreichende Orientierung für die Weiterentwicklung des gesetzlichen Mindestlohns.

Zu kritisieren ist zudem, dass die Kommission in dem vorgesehenen Gesetzentwurf bislang keine Möglichkeit hat, auf besondere Ereignisse ähnlich der Finanzkrise schnell zu reagieren. In derartigen Fällen muss es möglich sein, einen bereits beschlossenen Anpassungsvorschlag zurückzunehmen, um bei den durch die Krise erlittenen Mehrbelastungen der Arbeitsgerichte entlastet zu werden.

5. § 12 MiLoG (Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn)

Sollte dennoch eine Geschäftsstelle eingerichtet werden, so bietet sich keinesfalls die im Gesetzentwurf vorgeschlagene Ausgliederung bei der Bundesarbeitsämter für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin an. Da die Arbeit der Kommission an Fragen der Arbeitsbedingungen und deren Beschäftigungsgewährung ausgerichtet

ist, ist die Einrichtung der eventuellen Geschäftsstelle bei der Bundesagentur für Arbeit sachgerecht.


6. § 13 MiLoG (Haftung des Arbeitgebers)

Nach § 13 MiLOG haftet ein Unternehmer, der einen Auftraggeber mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt hat, für die Verpflichtung dieses Unternehmens, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihrers zur Zahlung des Mindestlohns an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach MiLoG wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Diese Haftung entfällt gemäß Satz 2 nur dann, wenn der beauftragende Unternehmer nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt.


Unklar ist zudem, für welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das beauftragende Unternehmen haften soll. Der Wortlaut der Regelung grenzt den Kreis der Mitarbeiter nicht ein. Schlimmstenfalls könnte das beauftragende Unternehmen also für die gesamte Belegschaft des Werk- oder Dienstvertragsunternehmens und dessen Nachunternehmens haftbar gemacht werden. Fraglich ist zudem, für welchen Zeitraum genau die Haftung für die Zahlung des Mindestlohnes bestehen soll?

Um das Risiko zu minimieren, müssten die beauftragenden Unternehmen eine Reihe aufwendiger, höchst bürokratischer und insbesondere mit vielen markt- starken Vertragspartnern kaum umsetzbarer Maßnahmen ergreifen. So müsste sie sich in der Praxis wohl nicht nur von ihren Vertragspartnern eine Erklärung einholen, dass diese sowie deren Nachunternehmer das Mindestlohnsgesetz einhalten, sondern die Unternehmen müssten dann auch deren Entgeltzahlungen an die Arbeitnehmer zumindest stichprobenartig überprüfen. Dies gegenüber marktstarken Partnern durchzusetzen und zudem auf Nachunternehmer auszuweiten, ist für nahezu kein Unternehmen leistbar.

So müsste beispielsweise ein Unternehmen, der Firmafahrzeuge zur Reparatur gibt, die Lohnzettel der beauftragten Autowerkstatt und eigentlich auch deren Nachunternehmen kontrollieren. Große Dienstleister, wie z. B. Paketzustelldienste, würden von jedem Auftraggeber aufgefordert, ihm Einblick in die Lohnbuchhaltung zu gewähren. Es kann und darf nicht sein, dass mit der Bürgenhaftung den auftraggebenden Unternehmen ein Risiko aufgebürdet wird, dessen Umfang sie weder beeinflussen noch kontrollieren können.

Es ist zudem auch bezeichnend, dass diese Haftungs- vorschrift ausschließlich für Unternehmen gelten soll. Die öffentliche Hand, die vielfach als Auftraggeber für Werk- oder Dienstleistungen tätig wird, hat sich selbst von der Haftung ausgenommen. Sie kann und will nicht leisten, was von den Unternehmen an Unmöglichem verlangt wird. Dabei sollte sie, wenn sie der freien Wirtschaft derartige Lasten aufbürdet, sich gleich behandeln lassen.

Eine entsprechende Haftungsvorschrift findet sich auch nicht im Mindestarbeitsbedingungsgesetz (MiArBG).


7. § 17 MiLoG (Erstellen und Bereithalten von Dokumenten)

Mit § 17 Abs. 1 soll eine Verpflichtung zur Aufzeichnung der Arbeitszeit von geringfügig und kurzfristig Beschäftigten nach § 8 SGB IV (sog. „Minijobber“) so-


Gesetzgeber der freien Wirtschaft nicht mehr zuzulassen darf, als er auch öffentlichen Auftraggebern auferlegen würde.

Kritisch sehen wir u. a. auch die Regelung in Absatz 3. Die gedrohte Geldbuße ist mit bis zu 500.000 Euro im Hinblick auf die geahndeten Verstöße vollkommen unangemessen.

10. § 22 Mindestlohn gesetz (PERSÖNLICHER ANWENDBEREICH)

Das Mindestlohn gesetz soll gem. § 22 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelten. Davon umfassten sollen auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetzes (BBiG) sein. Vom Anwendungsbereich des MiLoG sollen nach dem Gesetzentwurf folgende Personengruppen ausge nommen sein:

- Jugendliche ohne Berufsausbildung bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,
- Auszubildende,
- ehrenamtlich Tätige,
- Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten, die ein im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung vorgeschriebenes Praktikum leisten,
- Praktikantinnen und Praktikanten, die ein (freiwilliges) Praktikum von bis zu sechs Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
- Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Praktikum von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat,
- Teilnehmer an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III und
- Personen, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung ein Jahr und länger arbeitslos sind (Langzeitarbeitslose).

a. Ausnahme für Jugendliche ohne Berufsausbildung nach § 22 Abs. 2 MiLoG

Die in § 22 Abs. 2 im Gesetzentwurf zum MiLoG vorgesehene Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn für Jugendliche unter 18 Jahren geht grundsätzlich in die richtige Richtung, greift aber viel zu kurz, um insbesondere bildungspolitische Fehlanreize effektiv verhindern zu können.

Es muss verhindert werden, dass Jugendliche durch die Aussicht auf eine Entlohnung nach Mindestlohn verleitet werden, auf eine Berufsausbildung zu verzichten. Ausbildung muss sich lohnen. Die Setzung falscher Anreize wäre auch mit Blick auf die zukünftige Fachkräftesicherung für den Wirtschaftsstandort Deutschland verheerend. Es ist daher absolut inakzeptabel, dass der gesetzliche Mindestlohn nach der derzeit vorgesehenen Regelung für junge Menschen ohne Berufsausbildung einen höheren finanziellen Anreiz schafft als die Absolvierung einer Berufsausbildung und eine daran anschließende tarifliche Vergütung.

Dass die im Gesetzentwurf vorgeschlagene Ausnahme für Jugendliche ohne Berufsausbildung bis zum Alter von 18 Jahren viel zu kurz greift, zeigen die aktuellen Zahlen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB).

Danach beginnen Jugendliche gesamtwirtschaftlich betrachtet im Durchschnitt erst im Alter von 20,1 Jahren mit der Berufsausbildung. Im Einzelhandel liegt das durchschnittliche Alter bei Beginn der Ausbildung zur/zum Kauffrau/Kaufmann im Einzelhandel mit 20,9 Jahren sogar noch deutlich darüber. 20-Jährige hätten dann beispielsweise die Wahl zwischen einer Aushilfstätigkeit in Vollzeit mit einem Monatsgehalt von 1.386 € (163 Stunden pro Monat x 8,50 € pro Stunde) oder einer nachhaltigen Berufsausbildung für gut die Hälfte dieses Monatsgehalts. Es gehört nur wenig Fantasie dazu, sich vorzustellen, dass viele Jugendliche dieser finanziellen Versuchung nicht widerstehen können und sich für die zunächst besser bezahlte Aushilfstätigkeit entscheiden.


Um nicht einen Anreiz zur Arbeit statt Ausbildung und damit ein verheerendes bildungspolitisches Signal zu setzen, ist es daher dringend geboten, die Altersgrenze für Jugendliche ohne Berufsausbildung auf mindestens 23 Jahre anzuheben.

Wir schlagen daher folgende Gesetzesformulierung vor:
Für 15-ährige bis 22-ährige ohne abgeschlossene Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung können folgende Differenzierungen vereinbart werden:

**Alter**

<table>
<thead>
<tr>
<th>Alter</th>
<th>Mindestlohnprozentsatz</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>21 - 22 Jahre</td>
<td>mindestens 90 % des gesetzlichen Mindestlohnes</td>
</tr>
<tr>
<td>18 - 20 Jahre</td>
<td>mindestens 80 % des gesetzlichen Mindestlohnes</td>
</tr>
<tr>
<td>15 - 17 Jahre</td>
<td>mindestens 70 % des gesetzlichen Mindestlohnes</td>
</tr>
</tbody>
</table>

**b. Ausnahme für Praktikantinnen, Auszubildende und ehrenamtlich Tätige nach§ 22 Abs. 1 u. 3 MiLoG**

Es ist grundsätzlich richtig, Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten, Auszubildende und ehrenamtlich Tätige nach § 22 Abs. 1 und 3 MiLoG von den Mindestlohnvorgaben auszunehmen. Diese Regelungen gehen in die richtige Richtung, greifen aber viel zu kurz.

So sollen vom gesetzlichen Mindestlohn nach§ 22 Abs. 1 Nr. 2 u. 3 MiLoG lediglich freiwillige Praktika zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums von bis zu sechs Wochen sowie freiwillige Berufs- oder Hochschulausbildung begleitende Praktika von bis zu sechs Wochen ausgenommen sein. Die Praktika nach § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG sollen unter dem zusätzlichen Vorbehalt stehen, dass zuvor kein „solches“ Praktikumsverhältnis mit „demselben Ausbildenden“ bestanden hat.

Der sechswöchige Zeitraum ist deutlich zu kurz, um einer Praktikantin bzw. einem Praktikanten vielfältige Einblicke in die Geschäftstätigkeit bieten zu können und relevante Berufserfahrungen sammeln zu lassen.

Wir fordern daher für sämtliche Formen freiwilliger Praktika (insbesondere vor und während eines Studiums) eine Befreiung von der Mindestlohnpflicht für die Dauer von bis zu 6 Monaten. Außerdem ist dem Gesetzentwurf nicht eindeutig zu entnehmen, wer oder was genau von der Formulierung „demselben Ausbildenden“ in § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG umfasst. Es muss daher insbesondere dringend klargestellt werden, dass in jeweils verschiedenen Tätigkeitsbereichen eines Unternehmens auch mehrere Praktika nach § 22 Abs. 1 Nr. 3 MiLoG absolviert werden können.

Bedauerlich ist insbesondere, dass die Mindestlohnpflicht bei freiwilligen Praktika von mehr als sechs Wochen suggeriert, dass dabei statt der Lern- und Erfahrungsgewinnung die Erbringung einer Arbeitsleistung im Vordergrund der Tätigkeit steht. Das ist aber nicht der Fall. Vielmehr bieten Praktika insbesondere jungen Menschen die Chance auf eine berufliche Qualifizierung, bei der stets der Ausbildungaspekt im Vordergrund steht.


Darüber hinaus heißt es in der Gesetzesbegründung zu § 22 Abs. 1 MiLoG (S. 50) nunmehr: „Für sonstige von § 26 des Berufsbildungsgesetzes erfassten Vertragsverhältnisse, die keine Arbeitsverhältnisse oder Praktikantenverhältnisse sind, findet dieses Gesetz keine Anwendung“. Diese Formulierung macht deutlich, dass sich der Anwendungsbereich des MiLoG nach Auffassung der Bundesregierung also insbesondere nicht auf die vor allem im Einzelhandel weit verbreiteten Abiturientenmodelle und dualen Studiengänge erstrecken soll. Damit bestünde für die Verwaltungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Programme also keine Mindestlohnpflicht. Aus Gründen der Klarstellung ist es jedoch wichtig, die Ausnahme vom gesetzlichen Mindestlohn für Abiturienten- und dualen Studiengänge nicht in die Gesetzesbegründung, sondern auch in den Gesetzentext aufzunehmen. Da die Praxis zeigt, dass insbesondere aufsichtsbehörden eher auf Gesetzestexte vertrauen und weniger die Gesetzesbegründung zu Rate ziehen, wären ohne eine solche Klarstellung im Gesetzentext die Abiturientenmodelle sowie die dualen Studiengänge nachhaltig in Frage gestellt. Die Unternehmen benötigen Planungs- und Rechtssicherheit.


Wir schlagen daher folgende Gesetzesformulierung vor:

„Soweit nicht ein Arbeitsverhältnis vereinbart ist, gilt der gesetzliche Mindestlohn nicht für Personen, die in einem Unternehmen lediglich zur Berufsfindung tätig werden oder um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben. Dabei handelt es sich insbesondere um folgende Personengruppen:

1. Auszubildende, die einen staatlich anerkannten Berufsabschluss nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung anstreben."

3. Sonstige Praktikantinnen und Praktikanten bei deren Tätigkeit nachweislich der Ausbildungaspekt im Vordergrund steht; hierbei darf das Praktikum eine Dauer von 6 Monaten nicht überschreiten.

4. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen, die sich in einem die Aus- und Fortbildung integrierenden Qualifizierungsgang auf die Prüfung in einer nach BBiG/HWO geregelten Fortbildungsunordnung vorbereiten.

5. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dualen Studiengängen


2. Pflichtpraktikantinnen und Pflichtpraktikanten, deren Tätigkeit in einer Ausbildungs- oder Dualen Studiengang ordnung formal vorgeschrieben ist.

3. Sonstige Praktikantinnen und Praktikanten bei deren Tätigkeit nachweislich der Ausbildungaspekt im Vordergrund steht; hierbei darf das Praktikum eine Dauer von 6 Monaten nicht überschreiten.

4. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen, die sich in einem die Aus- und Fortbildung integrierenden Qualifizierungsgang auf die Prüfung in einer nach BBiG/HWO geregelten Fortbildungsunordnung vorbereiten.

5. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dualen Studiengängen


2. Abzüge

4. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen, die sich in einem die Aus- und Fortbildung integrierenden Qualifizierungsgang auf die Prüfung in einer nach BBiG/HWO geregelten Fortbildungsunordnung vorbereiten.

5. Teilnehmerinnen und Teilnehmer an dualen Studiengängen


11. § 23 MiLoG (Evaluation)


12. § 24 MiLoG (Übergangsregelungen)

a. Kleinunternehmerklausel

Kleine Unternehmen ohne Tarifbindung sind finanziell häufig nicht in der Lage von einem Tag auf den anderen einen gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von 8,50 € an ihrer Arbeitnehmer auszuzahlen. Hier droht ein erheblicher Arbeitsplatzverlust.


dem Tarifvertrag.
Wir schlagen daher folgende Regelung vor:


**b. Minijobber (Verzichtsklausel)**

Minijobber zahlen keine Sozialabgaben und keine Lohnsteuer. Brutto- und Nettoverdienst sind also gleich. Erhöht sich durch den gesetzlichen Mindestlohn nun der Stundenlohn soweit, dass die Minijobber bei ihrem monatlichen Einkommen die 450-€-Grenze überschreiten, setzt die Sozialabgaben- und Steuerpflicht ein und führt trotz höherer Bruttoeinkommen dazu, dass das Nettoeinkommen deutlich unter das bisherige Niveau sinkt.

**Beispiel:** Bisher 8 € Stundentariflohn bei 56 Arbeitsstunden monatlich = 448,00 €. Erhöht sich der Stundenlohn auf 8,50 €, beträgt das Bruttolohn 468,00 € (Bsp. Nettoauszahlung [Steuerklasse V in der Gleitzone] in € = 337,62 € (Netto-Differenz [Steuerklasse V in der Gleitzone]) in € = 99,29 €)

Wer als Minijobber knapp an der 450 € Grenze liegt, muss also befürchten, nach Einführung des Mindestlohns deutil weniger Netto in der Tasche zu haben. Die meisten dieser Minijobber sind auf das Einkommen auf den Nettoauszahlungsbetrag angewiesen. Fällt der Betrag niedriger aus, muss mit Abwanderungen in die Schwarzarbeit oder vermehrter Inanspruchnahme von Fürsorgeleistungen gerechnet werden. Deshalb muss es für Arbeitnehmer die Möglichkeit geben, auf Verdienstspitzen, die zu einer geringfügigen Überschreitung der 450 € und damit zu nettoeinnahmen führen, zu verzichten.

Wir schlagen daher folgende Gesetzesformulierung vor:

„Auf Antrag der Beschäftigten kann die Vergütung einvernehmlich widerruflich um Spitzenbeträge ermaßigt werden, wenn sich damit für den Beschäftigten höhere Nettobeiträge ergeben. Eine derartige Veränderung bedarf der Schriftform, bei Minderjährigen ist eine schriftliche Zustimmung des gesetzlichen Vertreters erforderlich“


c. **Einfache Tarifdispositivität**

Zum Zeitpunkt der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns geltende Branchentarifverträge, die Bruttolohnsummen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns vorsehen, müssen auch dann weitergelten, wenn sie nicht allgemeinverbindlich erklärt und über das Arbeitnehmer-Entscheidungsgesetz (AEntG) auf ausländische Arbeitnehmer und Arbeitgeber erstreckt werden.

Dies muss auch entsprechend gelten bei zukünftigen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns für dann zum Erhöhungszzeitpunkt geltende Branchentarifverträge, die vom Mindestlohn „überholt“ werden.

**Beispiel:** Der im Frühjahr 2017 abgeschlossene Tarifabschluss sieht ein Tarifentgelt in Höhe von 8,60 € ab 1.5.2017 mit einer Laufzeit bis zum 30.4.2018 vor. Die Mindestlohnkommission erhöht jedoch den Mindestlohn zum 1.1.2018 auf 8,80 €.


Es gibt keinerlei Notwendigkeit nur über das AEntG erstreckte Tarifverträge vom Mindestlohn auszunehmen. Vielmehr muss der Bestandsschutz auch für andere geltende Branchentarifverträge gelten, vor allem in Branchen mit regionalen Tarifstrukturen.


Dieses ist schon eine kritische Frage von Tarifparteien nicht gegeben. Außerdem müsste innerhalb kürzester Zeit ein komplettes BV-Verfahren nach dem AEntG durchlaufen werden. Dieses ist sehr zeitaufwändig und mit zahlreichen Hürden versehen (z. B. 50 % Tarifbindung, Einspruch einzelner Landesregierungen), sodass der Abschluss eines Verfahrens nach dem AEntG bereits
zum Zeitpunkt der geplanten Einführung einer gesetzlichen Mindestlohnregelung am 1.1.2015 unrealistisch ist.


Für Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn muss es auf die Tarifbindung des Arbeitgebers ankommen. Das bedeutet, es muss für tariffreue Unternehmen möglich sein, durch arbeitsvertragliche Bezugnahme­klauseln auch nicht organisierte Arbeitnehmer entsprechend dieser Tarifverträge zu bezahlen.

Zur Kontrolle kann sich die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) im Rahmen einer Betriebsprüfung vom Arbeitgeber den Nachweis der Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband und die jeweils geltenden Tarifverträge vorlegen lassen. Tarifgruppen und Tarifbeschäftigte unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns dürfen nur in sehr überschaubarem Maße vorhanden sein.

Das Tarifarchiv des BMAS könnte im Wege der Amts­hilfe der FKS unterstützend eine Übersicht der Tarif­gruppen unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns zur Verfügung stellen.


B. Art. 6 – Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEEntG)

1. § 4 Abs. 2 n.F. (Einzogenbezogene Branchen)

Während für „Alt“-Branchen in § 6 Abs. 2 bis 9 AEEntG genaue Regelungen zum Branchenbegriff bestehen, fehlt eine entsprechende Klarstellung für „neue“ Branchen. Hier muss gesetzlich sichergestellt werden, dass auch in neuen Branchen die erstreckten Tarifverträge nur für diejenigen Betriebe bzw. selbstständigen Betriebsabteilungen gelten, in denen überwiegend branchenspezifische Tätigkeiten verrichtet werden (sog. Überwiegensprinzip). Der entsprechende Hinweis in der Gesetzesbegründung genügt nicht.

2. § 7 Abs. 5 n.F. – (Rechtsverordnung)


3. § 7 a n.F. – (Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2)

Mit dem § 7a wird eine neue Verordnungsermächtigung für alle bisher nicht ins AEEntG einbezogenen Branchen geschaffen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass das AEEntG für Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent gilt. Für alle anderen Branchen gilt bislang das Mindestarbeitsbedingungsgesetz (vgl. § 1 Abs. 2 MitArbG). Dementsprechend wurde bei der Aufnahme der bisherigen Branchen ins AEEntG zumindest summarisch geprüft, ob überhaupt repräsentative Tarifverträge bestanden, die für die Mehrheit der Arbeitsverhältnisse im jeweiligen Geltungsbereich gelten.

Diese Bedingung muss auch für neue Branchen-Verordnungen nach § 7a AEEntG gelten. Vorgesehen ist eine Repräsentativitätsprüfung durch den Verweis auf § 7 Abs. 2 nur, wenn „mehrere Tarifverträge mit teilweise demselben fachlichen Geltungsbereich“ zur Anwendung kommen. Das ist nicht ausreichend, denn es darf nicht sein, dass eine Minderheit eine Mehrheit majorisiert.

Vielmehr müssen per Verordnung erstreckte Tarifverträge schon mehrheitlich in einer Branche gelten.
4. § 7a Abs. 4 n.F. (Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2)

Entgegen § 7a Abs. 4 n.F. sollte eine Verordnung nicht ohne Zustimmung des Tarifausschusses (Mehrheitsbeschluss) ergehen können. Jedenfalls sollte nicht gegen das Votum des Tarifausschusses entschieden werden (Minderheitsbeschluss).

5. § 8 Abs. 3 n.F. (Pflichten des Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen)

§ 8 Abs. 3 AEntG soll wie folgt ergänzt werden: „dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleiher nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt“.


Hier wird also entgegen der Rechtsprechung des BAG eine im Koalitionsvertrag nicht vereinbarte Änderung vorgenommen.

Das BAG hatte entschieden, dass ein Leiharbeiter Anspruch auf den Branchenmindestlohn einer Branche des AEntG nur dann hat, wenn er auch in dieser Branche eingesetzt wird.


Beispielsweise finden sich in einer Vielzahl von Tarifverträgen Lohngruppen für Reinigungskräfte, die teilweise unter dem Branchenmindestlohn des Gebäudereinigerhandwerks liegen.

Keine Branche darf für sich allein die Regelungshoheit über die Vergütung für bestimmte Tätigkeiten beanspruchen!
Der Bundesverband Schnellgastronomie und Imbißbetriebe e.V. in Köln vertritt die mittelständischen Imbiß- und Schnellgastronomiebetriebe in Deutschland.

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes dürfte insbesondere aufgrund der Koalitionsvereinbarung grundsätzlich nicht mehr verhandelbar sein. Wir wollen uns daher auf Änderungswünsche beschränken.

Unseres Erachtens muss eine Lösung gefunden werden hinsichtlich der € 450 Kräfte (Minijobber) sowie für Schüler und Studenten sowie auch für Senioren.


Wenn künftig Minijobber einen Anspruch auf einen Nettolohn haben von € 8,50, müßten aus Gleichbehandlungsgründen und Gerechtigkeitsgründen sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer einen Bruttolohn von über € 10,00 erhalten. Dies ist aber nicht machbar. Eine Lösung könnte darin bestehen, daß der Bruttolohn € 8,50 betragen muss, der ausgezahlte Lohn in Minijobber-Verhältnissen z.B. nicht unter € 7,00 liegen darf.

Gastronomen können mit Minijobbern auf sich verändernden Arbeitsanfall, z. B. durch Witterung und Krankheitsfälle flexibel reagieren und so die Existenz ihres Betriebes wie auch Arbeitsplätze sichern.

Je nach Erfordernissen des Betriebes oder den Wünschen von Mitarbeitern werden Beschäftigungsverhältnisse angepasst, aus Minijobverhältnissen werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse umgekehrt.

Wir sind sicher, daß z.B. Existenzgründer nur mit dem Einsatz auch von Minijobbern ihren Betrieb aufbauen, weiterentwickeln und sichern können.

Eine Gestaltungsmöglichkeit, nämlich auf ein Minijobbevon € 8,50, entsprechen. Personen, die eine Altersrente beziehen, sollten daher auch von einer Mindestlohnregelung ausgenommen werden, um ihnen die Chance zu geben, etwas hinzuzuverdienen.

Klarstellend möchten wir darauf hinweisen, daß heute und auch künftig nicht jeder Imbiß- und Schnellgastronom selbst je Arbeitsstunde € 8,50 brutto verdient. Dies sollte auch berücksichtigt werden bei Überlegungen, ob und wie in Zukunft ein gesetzlicher Mindestlohn neu festgesetzt wird.

Schreiben vom 22. Mai 2014
Information für den Ausschuss

Bundesverband Internationaler Express- und Kurierdienste e. V.

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie - BT-Drucksache 18/1558

Die Beratung des Gesetzentwurfes zur Stärkung der Tarifautonomie geht nunmehr in die Schlussrunde. Unser Verband hat sich mit diesem Gesetzesvorhaben intensiv auseinandergesetzt und möchte Sie auf drei wichtige Punkte ansprechen.

1. Art. 1 § 13 Mindestlohngesetz (MiLoG) - Klarstellung zur verschuldensunabhängigen Haftung des Auftraggebers

Die verschuldensunabhängige Haftung ist zu scharf gefasst. Eine Haftung entfällt nur dann, wenn der Unternehmer nachweist, weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon gehabt zu haben, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nachkommt.

Der BIEK empfiehlt:

Es sollte eine Klarstellung des Geltungsbereiches (Haftung für z.B. ausländische Unternehmen) und die genaue Definition der Sorgfaltspflichten erfolgen. Zudem sollten die Voraussetzungen der Exkulpation definiert werden.

2. Artikel 6 § 7 a Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) – Einschaltung des Kartellamtes

Der BIEK sieht die Gefahr, dass künftig das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen insbesondere von Großunternehmen genutzt werden kann, um den Wettbewerb einzuschränken. Das kann dadurch geschehen, dass alle Wettbewerber gezwungen werden, die gleichen Arbeitsbedingungen eines für ein Großunternehmen abgeschlossenen Tarifvertrages einzuhalten. Damit müssten kleine und mittlere Unternehmen mit ebenso hohen Arbeitskosten rechnen wie ein Großunternehmen.

Dies widerspricht der Entscheidungspraxis des Bundesverfassungsgerichts, die den Schutz kleiner und mittlerer Betriebe vor einem Verdrängungswettbewerb über Lohnkosten im Auge hat (BVerfG vom 20.03.2007, 1 BvR 1047/05, Rn. 36). Durch die Neufassung des AEntG droht diese Schutzrichtung in ihrem Gegen teil verkehrt zu werden.

"Vor Erlass der Rechtverordnung holt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Stellungnahme des Bundeskartellamtes zu den Auswirkungen der beantragten Allgemeinverbindlicherklärung auf den Wettbewerb unter Berücksichtigung der Wettbewerbs situation kleiner und mittlerer Unternehmen ein. Stellt das Kartellamt eine Beeinträchtigung des Wettbewerbs fest, kann es der Allgemeinverbindlicherklärung widersprechen."

3. Artikel 1 § 22 Abs. 3 und 4 MiLoG - Persönlicher Anwendungsbereich

Der BIEK empfiehlt

Es sollte keinen wettbewerbsbeeinträchtigenden Ausnahmen stattgegeben werden, da sonst unnötige Abgrenzungsschwierigkeiten entstehen (Beispiel: Zeitungsbranche, Taxibranche).
Gutachtliche Stellungnahme

des Parlamentarischen Beirates für nachhaltige Entwicklung

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

Im Rahmen seines Auftrags zur Überprüfung von Gesetzentwürfen und Verordnungen der Bundesregierung auf Vereinbarkeit mit der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie hat sich der Parlamentarische Beirat für nachhaltige Entwicklung gemäß Einsetzungsantrag (Drs. 18/559) in seiner 5. Sitzung am 4. Juni 2014 mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) (Drs. 18/1558) befasst und festgestellt:

Eine Nachhaltigkeitsrelevanz des Gesetzentwurfs ist gegeben. Der Bezug zur nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ergibt sich hinsichtlich folgender Managementregeln:

Managementregel 5 (Strukturwandel)
Managementregel 9 (Sozialer Zusammenhalt)

Folgende Aussagen zur Nachhaltigkeit wurden in der Begründung des Gesetzentwurfes getroffen:


Die Regelungen dieses Gesetzes sind relevant für die Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Insbesondere durch die Einführung eines allgemeinen Mindestlohn soll ein angemessener Mindestschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt werden.

Dies steht in Einklang mit der Managementregel der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie, die in Punkt 9 unter anderem vorsieht, Armut soweit wie möglich vorzubeugen und allen Bevölkerungsschichten Chancen zu eröffnen, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen. Das Gesetz erleichtert die notwendige Anpassung an den demographischen Wandel, indem es zur Stabilität der sozialen Sicherungssysteme beiträgt."

Die Nachhaltigkeitsprüfung erscheint plausibel, wenn auch nicht alle relevanten Managementregeln berücksichtigt wurden.

Eine Prüfbitte ist daher nicht erforderlich.
Information für den Ausschuss

Bund Deutscher Verwaltungsrichter und Verwaltungsrichterinnen

Keine weitere „Insellösung“ in Rechtswegfragen!


Der BDVR fordert stattdessen, den bundespolitischen Stillstand in der Justizpolitik der vergangenen Legislaturperiode zu überwinden und

- die im Koalitionsvertrag der Bundesregierung erneut vereinbarte Reform des Staatshaftungsrechts nunmehr zeitnah umzusetzen,
- die Vorbereitungen der vergangenen Legislaturperiode zu einer systemgerechten Ausgestaltung des Rechtsschutzes in energiewirtschaftsrechtlichen Verfahren fortzuführen sowie

Schreiben vom Juni 2014

Die Federführung für I.1.-6 lag nach gemeinsamen Überlegungen bei Hanau, im Übrigen bei Bepler. We- gen weitergehender struktureller Überlegungen insbesondere zur Problematik der Neuregelung der Allgemeinverbindlicherklärung, sei auf das dem diesjährigen Deutschen Juristentag erstattete Gutachten von Bepler verwiesen.

I. Mindestlohngesetz (MiLoG)

1. Eingriffe in Tarifverträge mit höheren Entgelten

Besonders problematisch ist, dass das Gesetz in Bezug auf einen Sockelbetrag bis zur Höhe des Mindestlohns anscheinend für alle Arbeitsverhältnisse gelten soll, auch wenn ihr Lohn über dem Mindestlohn liegt. 1 Dies gilt für die Regelung der Fälligkeit und der Arbeitszeitkonten in § 2 ebenso wie für die Unzulässigkeit von Ausschlussfristen nach § 3 und die gesamten Kontroll- und Sanktionsregelungen. Vorrang vor diesen gesetzlichen Regelungen sollen nach § 1 Abs. 3 nur die Branchentarifverträge über Mindestarbeitsbedingungen nach dem AEntG haben. Dieser Vorrang gilt nach der amtlichen Begründung des Gesetzentwurfs insbesondere für die branchenspezifischen Regelungen zu Fälligkeit und Arbeitszeitkonten und die Kontrollvorschriften. Für andere Tarifverträge scheinen diese Regelungen und Vorschriften also in Bezug auf den Sockelbetrag des Mindestlohnes zu gelten. Dies wird aber von dem Zweck des Gesetzes, die untersten Lohngruppen auf ein angemessenes Mindestlohniveau anzuheben, in keiner Weise gedeckt.2 So weit es um tarifliche Regelungen geht, liegt das Gegenteil einer Stärkung der Tarifautonomie vor, nämlich ein durch nichts gerechtfertigter Eingriff in Tarifverträge und Tarifautonomie und damit in Art. 9 Abs. 3 GG. Mindestens sollte deshalb die Subsidiaritätsregelung des § 1 Abs. 3 auf alle Tarifverträge und auf ihrer Grundlage abgeschlossene Betriebsvereinbarungen ausgedehnt werden.

Verständlich ist der Gesetzentwurf, soweit er verhindern will, dass ein Arbeitsverhältnis nach außen einem Tarifvertrag einschließlich seiner Ausschlussfristen unterworfen, tatsächlich aber ein den Mindestlohn unterschreitendes Entgelt gezahlt wird. Diesen Fall bekämen die Gerichte aber wohl auch ohne eine gesetzliche Regelung in den Griff, auch wenn die Problematik der Darlegungs- und Beweismöglichkeiten bliebe. Fraglich ist aber, aus welchem Grund ein weit oberhalb aller gesetzlichen Grenzen angesiedeltes tarifunterworfenes Arbeitsverhältnis, das auch tatsächlich gelebt wird, z.B. im Fall einer vorübergehenden Liquiditätsproblematik hinsichtlich des dem Mindestlohn entsprechenden Sockelverdienstes aus dem tariflichen Regelungszusammenhang gerissen und einem hierauf nun wirklich nicht passenden staatlichen Schutzsystem unterworfen werden soll. Den damit einhergehenden parteitischen Eingriff

1 Schreiben vom 16. Juni 2014
2 So ist es z.B. von Spielberger/Schilling verstanden worden, NZA 2014, 414
2 So auch die Stellungnahme des Deutschen Anwaltvereins zu dem Referentenentwurf vom März 2014
das tarifvertragliche System sollte man aber zumindest deutlich ansprechen.

Der Hintergrund der boasbärtigsten Regelung liegt wohl im Unionsrecht und dort in der möglichen Ausländerdiskriminierung. Man will wohl vermeiden, dass ausländische Unternehmen zwingend und auf längere Zeit an den gesetzlichen Mindestlohn gebunden bleiben, weil sie an dem nationalen Tarifvertragsystem nicht partizipieren. Unterstellt man einmal Interventionsmöglichkeit der Rechtsprechung in Umgehungs- und Missbrauchsfällen, spricht nichts dagegen, die ins Inland entsendenden Arbeitgeber aus anderen Unionstaaten darauf zu verweisen, dass auch sie die Geltung der allgemeinen Tarifverträge vereinbaren können, sodass sie wie die Inländer stehen: Entweder sie wollen mehr als den Mindestlohn zahlen, dann hängen sie länger an ihrer Schuld, oder sie unterwerfen sich höheren Verdienstzahlungspflichten, dann kommt dann auch ein früheres Erlöschen der Verbindlichkeit in Betracht.

2. Einbeziehung von Akkord- und Stücklohn, Zusatz- und Sonderleistungen

Aus praktischer Sicht (s. Fn. 2 und 3) ist vor allem geltend gemacht worden, dass die Einbeziehung von Akkord- und Stücklöhnen einer Regelung bedürfte. Dazu heißt es in der amtlichen Begründung zu § 1 Abs. 2, die Vereinbarung von Stück- und Akkordlohn bleibe zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleistete Arbeitsleistung erreicht wird. Das lässt offen, in welchem Zeitraum er erreicht werden muss; eine Klarstellung ist erforderlich. Sie kann in der Begründung des Gesetzes erfolgen, wenn sie an die Regelung der Fälligkeit in § 2 Abs. 1 Nr. 2 anknüpft und vorsieht, dass der Mindestlohn im Durchschnitt der dort geregelten Bezugspériode erreicht sein muss.


3. Arbeitszeitkonten


Jedenfalls sollte erwogen werden, eine bezifferte Höchstgrenze für in Arbeitszeitkonten einstellbare Mehrarbeit (acht Stunden wöchentlich) vorzusehen, um den eben genannten Anreiz zu vermeiden. Es versteht sich bei einer solchen Regelung angesichts des Schutzzwecks des MiLoG von selbst, dass diese Grenze nicht gilt, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der Fälligkeitsgrenze des § 2 Abs. 1 MiLoG ein Entgelt erhalten hat, das dem eines Vollzeitbeschäftigten auf der Grundlage des gesetzlichen Mindestlohnes entspricht.

4. Entgelt für Nichtarbeit

Weniger Aufmerksamkeit hat bisher die Frage gefunden, wie weit die Regelung des Mindestlohnes für Zeiten der Nichtarbeit gilt. Soweit der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat, gilt das auch für seinen Mindestlohn. Fraglich ist aber, ob dies nur für die Höhe des Mindestlohnes gilt oder auch für alle weiteren Bestimmungen des Gesetzes, insbesondere die öffentlich-rechtlichen Kontrollen und Sanktionen. Dagegen spricht, dass § 2 Abs. 1 Nr.

3 Vorlagebeschluss des BAG und Entscheidung des EuGH in Sachen Isbir; BAG 18.4.2012, 4 AZR 168/10 (A), NZA 2013, 386; EuGH 7.11.2013, C 522/12, NZA 2013, 1359; Frank Bayreuther EuZA 2014, 189, Daniel Ulber, RdA 2014, 176
4 s. Hanau/Voit, Das neue Recht der Arbeitszeitkonten, D

5. Verhältnis zum AEntG
Die amtliche Begründung zu § 20 MiLoG stellt zutreffend fest, dass der Mindestlohn einen Mindestentgeltzuschuss iSv. § 2 Nr. 1 AEntG darstellt. Dies hat zur Folge, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht nur im MiLoG, sondern auch im AEntG geregelt ist. Allerdings ist das MiLoG insofern lex specialis. Deshalb sollte im AEntG klargestellt werden, dass es nicht für den gesetzlichen Mindestlohn auf Grund des MiLoG gilt. Umgekehrt ist es nicht erforderlich und verwirrend, dass die Regelungen über Kontrollen und Sanctionen, die das MiLoG weitgehend aus dem AEntG übernommen hat, im MiLoG wiederholt werden. Insoweit könnte das MiLoG auf das AEntG verweisen.

Vielleicht kurzfristig nicht machbar, aber zur Klärung der Rechtslage erforderlich, ist eine Zusammenfassung des AEntG und des MiLoG in einem einheitlichen Gesetz über Mindestarbeitsbedingungen. Die Bezeichnung Arbeitnehmerentsendegesetz wird dem Inhalt des Gesetzes nicht gerecht. Denn das Gesetz bezieht sich ja nicht nur auf Entsendefälle, sondern ist vor allem auf rein inländische Arbeitsverhältnisse anwendbar und regelt die Branchenmindestlöhne, die für diese Arbeitsverhältnisse und daneben auch für entsandte Arbeitnehmer maßgeblich sind.


6. Gerichtliche Zuständigkeit für Streitigkeiten über die Wirksamkeit einer Rechtsverordnung zur Festsetzung des Mindestlohnes
Nach der vorgesehenen Änderung von § 2a Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetz sollen die Entscheidungen über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes, einer Rechtsverordnung nach § 7 oder §7a des Arbeitnehmerentsendegesetzes und einer Rechtsverordnung nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bei den Arbeitgeberkammern konzentriert werden. Damit soll das bisherige Nebeneinander von Arbeits-, Sozial- und Verwaltungsgerichten beseitigt werden, dass zu Verzögerungen und Abweichungen im Rechtsweg führen kann. Für die Rechtsverordnungen nach § 11 MiLoG soll das dagegen nicht gelten, obwohl sich die Voraussetzungen für den Beschluss der Mindestlohnkommission nach § 9 Abs. 2 MiLoG weitgehend mit den Voraussetzungen für Rechtsverordnungen nach dem AEntG decken (s. § 1, 7 Abs. 2 AEntG). Dadurch besteht die Gefahr divergierender Entscheidungen und Entscheidungsverzögerungen fort. Auch für die Rechtsverordnungen nach dem MiLoG sollte deshalb die ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte bestimmt werden.

7. Zu § 13 „Haftung des Auftraggebers"

Beide Gesetze gelten nach ihrem Wortlaut indes nicht nur für derartige Fälle. Auch der Handwerkmeister, der die Kaffeemaschine in seiner Werkstattküche reparieren lässt, fällt unter diese Bestimmungen, die nach der Gesetzesbegründung – insoweit zu Recht – für Generalunternehmer und ähnliche Bestellerstrukturen gedacht ist, wo es auch die Durchsetzungsmaß für die genannten Absicherungsregelungen gibt. Warum schreibt man diese Zielrichtung nicht ins Gesetz?

Aus der inhaltlich angesprochenen Gesetzesbegründung ergibt sich zugleich, dass der Gesetzgeber unter „Unternehmen“ iSd § 13 MiLoG nicht Auftraggeber der öffentlichen Hand versteht. Dies ist sachwidrig und auch nicht mit der Existenz von Tarifvertragesetzen zu rechtfer tigen. Sie geben der öffentlichen Hand Rechte, Soziales Fehlverhalten der öffentlichen Hand bei der Auswahl des Auftragnehmers, die unter dem besonders gern, aber vielfach ohne Rücksicht auf soziale Belange beförderten Grundsatz der Sparsamkeit

5 BR Drs.147/14 unter Nr. 7
6 Nur in solchen Strukturen gibt es auch typischerweise die Möglichkeiten die Auswahl des Werkunternehmers (etc.) so vorzubereiten, wie es sich die Gesetzesbegründung vorstellt.
der öffentlichen Verwaltung steht\footnote{7}, bleiben aber sanktionslos, insbesondere ergeben sich keine Rechte für die letztlich betroffenen Arbeitnehmer. Der Anwendungsbereich des § 13 MiLoG ist entsprechend zu erweitern.


Auch unter Berücksichtigung der CGZP-Erfahrungen ist die Einschränkung des Gesetzgebers nicht verständlich, was die für eine zeitweise Unterschreitung des Mindestlohns geeigneten Tarifverträge nach dem AEntG angeht: Es muss sich danach jeweils um Tarifverträge „repräsentativer“ Tarifvertragsparteien handeln. Diese Einschränkung sollte in jedem Falle entfallen.

- Sind in einem Gebiet, in dem die üblichen Entgelte so weit von 8,50 € entfernt sind, dass eine Übergangsregelung zur Sicherung von Arbeitsplätzen geboten erscheint, „repräsentative Gewerkschaften“ zu erwarten?

- Wie soll schnell Rechtssicherheit eintreten, wenn in Lohnklagen, die sich auf 8,50 € richten, die über ganz Deutschland verstreuten Kläger hinsichtlich der erstreckten Tarifvertrag sei nicht unter Be teiligung einer repräsentativen Gewerkschaft zu stände gekommen? § 97 Abs. 5 ArbGG findet keine Anwendung!


II. Zu den Änderungen im ArbGG\footnote{8}

1. Zum geänderten § 97

§ 97 soll in Zukunft lauten:

Entscheidung über die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung

(1) In den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 4 wird das Verfahren auf Antrag einer räumlich und sachlich zuständigen Vereinigung von Arbeitnehmern oder von Arbeitgebern oder der obersten Arbeitsbehörde des Bundes oder der obersten Arbeitsbehörde eines Landes, auf dessen Gebiet sich die Tätigkeit der Vereinigung erstreckt, eingeleitet.

(2) Für Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 ist das Landesarbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk die Vereinigung, Über deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit zu entscheiden ist, ihren Sitz hat.

(2a) Für das Verfahren sind § 80 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3, §§ 81, 83 Absatz 1 and 2 bis 4, §§ 83a, 84 Satz 1 und 2, § 90 Abs. 3, § 91 Absatz 2 und §§ 92 bis 96 entsprechend anzuwenden. Für die Vertretung der Beteiligten gilt § 11 Abs. 1 bis 3 und 5 entsprechend.

(3) Der rechtskräftige Beschluss über die Tariffähigkeit oder die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung wirkt für und gegen jedermann. Die Vorschrift des § 63 über die Übersendung von Urteilen gilt entsprechend für die rechtskräftigen Beschlüsse von Gerichten für Arbeitssachen im Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4.

(4) In den Fällen des § 2a Abs. 1 Nr. 4 findet eine Wiederaufnahme des Verfahrens auch dann statt, wenn die Entscheidung über die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit darauf beruht, dass ein Beteiligter absichtlich unrichtige Angaben oder Aussagen gemacht hat. § 581 der Zivilprozessordnung findet keine Anwendung.

(5) Hängt die Entscheidung eines Rechtsstreits davon ab, ob eine Vereinigung tariffähig oder ob die Tarifzuständigkeit der Vereinigung gegeben ist, so hat das Gericht das Verfahren bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 auszusetzen. Im Falle des Satzes 1 sind die Parteien des Rechtsstreits auch im Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 antragsberechtigt.

a) Flankiert durch eine notwendige redaktionelle Anpassung in § 8 sieht der Gesetzentwurf für Streitigkeiten über die Tariffähigkeit oder die Tarifzuständigkeit einer Vereinigung nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 nun ein nur noch höchstens zweistufiges Beschlussverfahren vor mit dem Landesarbeitsgericht als Eingangsgericht.

Der DGB hat diese Neuregelung abgelehnt\footnote{9}. Er meint, die hierin liegende Verkürzung des Rechtsweges begegne verfassungsrechtlichen Bedenken. Das – offenbar auch von ihm anerkannte – Interesse an einer Beschleunigung solcher Verfahrens...
sei durch entsprechende Verfahrensvorschriften zu gewährleisten.

Der Gesetzentwurf geht zu Recht den entgegengesetzten Weg. Er sieht nirgendwo gar nicht ein lediglich zwei-stufiges Beschlussverfahren für die Angelegenheiten des § 2a Abs. 1 Nr. 5 (und des noch zu behan-delnden neuen § 2a Abs. 1 Nr. 5; dort in § 98 nF) vor. Er nimmt damit heraus, dauerhaft ausdrücklich in § 97 Abs. 2a die der Verfahrensbeschleunigung dienende Bestimmung des § 83 Absatz 1a über die Zu-rückweisung verspäteten Vorbringens, aus den für die Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nr. 4 anwendbaren Vorschriften über das Beschlussverfahren aus.


Nach alledem: Auch § 84 Satz 3, § 60 sollten in § 97 Abs. 2a in Bezug genommen werden.

c) Gegenüber dem sonstigen Lücken in den Verwei-sungen in § 97 Abs. 2a ist nichts zu erinnern: Es ist sachgerecht, dass in einem Beschlussverfahren nach § 97 kein Gütertermin stattfindet (§ 80 Abs. 2 Satz 2 wird nicht in Bezug genommen). Auch der Anwaltszwang nach § 11 Abs. 4 ist hier nicht ge-boten. Die hier in Frage kommenden Beteiligten können selbst entscheiden, ob sie sich durch eigene Fachleute oder Rechtsanwälte vertreten las-sen.

d) Es ist allerdings zu fordern, dass in § 97 Abs. 5 (entsprechend auch in § 98 Abs. 6 nF) eine Ausnahmeregelung neu eingebaut wird: Es liegt nahe, dass man die Anwendbarkeit eines unangenehmen Tarifvertrages als ultima ratio damit vorüberge-hend zu verhindern und eine Erfüllung der sich daraus ergebenden Verpflichtungen hinauszuzögern versucht, dass man geltend macht, eine am Abschluss dieses Tarifvertrages beteiligte Gewerk- schaft sei nicht tariffähig oder nicht tarifzuständig (gewesen). Der Einwand als solcher sollte nicht ge-nügen, den (Um-)Weg des § 97 Abs. 5 notwendig zu machen, wie es der Wortlaut des Gesetzes nahelegt 14. In der Kommentierung des § 97 durch Bepler 15 heißt es hierzu, dass die in jedem Stadium des Verfahrens gebotene, eine effektive Rechtsdurchsetzung aber stets verzögernde und damit den Justizgewährungsanspruch beeinträchtigende Aussetzung zur Durchführung eines Verfahrens nach § 97 dann zu unterbleiben habe, wenn Tarifzuständigkeit oder Tariffähigkeit nicht nachvollziehbar infrage gestellt würden und beim erken-
Bedanken bestünden. Diesem Gesichtspunkt könnte man in § 97 Abs. 5 Rechnung tragen, indem man hinter Satz 1 wie folgt ergänzt: „auszusetzen, wenn Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit nach-vollziehbar infrage gestellt sind oder das Gericht von sich aus hieran Zweifel hat.“

Eine solche Reduktion des § 97 Abs. 5 könnte man wohl auch ohne eine entsprechende Gesetzesände-

rung begründen. Es ist aber zu berücksichtigen, dass sich die Aussetzungsfrage in aller Regel in der Instanz stellt, in der angesichts ihrer erheblichen Belastung im Übrigen eine gelegentlich gut er-
kennbare Geneigtheit besteht, für Aussetzungen in 

Fragen kommende Verfahren auch tatsächlich aus-

zusetzen16. Im Interesse der Beschleunigung der 

Verfahren und der Vermeidung von Missbräuchen 

des § 97 Abs. 5 sollte deshalb auch förmlich ein 

entsprechender gerichtlicher Prüfungsschritt ins 

Gesetz geschrieben werden.

2. Die neuen § 2a Abs. 1 Nr. 5 und § 98

a) Nach § 2a Abs. 1 sollen aufgrund des neuen Nr. 5 die 

Gerichte für Arbeitsasachen im Beschlussver-

fahren entscheiden über die Wirksamkeit einer 

Allgemeine Entscheidungserklärung (AVE) nach § 5 

TVG und der sonstigen staatlichen Erstreckungs-

entscheidungen nach § 7 und 7a AEntG sowie § 3a 

AÜG17. In diesem Beschlussverfahren sind auch 

die obersten Arbeitsbehörden des Bundes oder ei-

nes Landes, soweit ihm die Genehmigung zur AVE über-

tragen wurde, nach § 10 des Entsims „parteifä-

hig“, also beteiligtenfähig18. Der Gesetzgeber trägt 

damit vielfach veröffentlichten Forderungen19 

Rechnung, diese bisher den Verwaltungsgerichten 

gewiesenen Rechtsstreitigkeiten in die arbeits-

rechtliche Zuständigkeit zu überführen.

Dass mit dieser neuen Zuständigkeit deutlich ver-

waltungsprozeßrechtliche Grundsätze in das Be-

schlussverfahren übernommen werden müssen - 

es geht ja schließlich um den Angriff gegen einen 

Hoheitsakt -, wird schon zu Beginn des das Verfah-

ren näher regelnden neuen § 98 deutlich, in dessen 

Absatz 1 die überkommenen Voraussetzungen der 

Klagebefugnis im verwaltungsgerichtlichen Ver-

fahren als Voraussetzungen für die Antragsbefug-

nisse im Beschlussverfahren wiedergegeben werden 

Solche Anforderungen sollten aber nicht übermä-

ßig schrecken. Das Beschlussverfahren ähneln 

schon bisher in mehreren Punkten dem Verwal-

tungsprozeß. Andererseits zeigen sich die verblei-

benden Besonderheiten des Beschlussverfahrens 

aber auch daran, dass es im Gesetzentwurf als er-

forderlich angesehen wird, die Behörde, welche 

die Tariferstreckung vorgenommen hat, also die 

bisherige Beklagte im Verwaltungsgerichtsprozeß, 

als Beteiligte im Beschlussverfahren um die Wirk-

samkeit dieser Entscheidung zu bezeichnen.

b) Die Regelungen des § 98 entsprechen im Übrigen, 

was die Eingangsinstanz Landesarbeitsgericht, die 

erga-omnes-Wirkung einer rechtskräftigen Ent-

scheidung über die Wirksamkeit der Erstreckungs-

entscheidung und die im Verfahren anwendbaren 

Regelungen des Beschlussverfahrens angeht, de-

nen des § 97. Auf die Anmerkungen hierzu wird 

Bezug genommen. Die Vorschläge, die sich auf die 

fehlende Verweisung – letztlich – auf § 60 ArbGG 

und die fehlende „Erheblichkeitsprüfung“ eines 

etwaigen Einwandes gegen die Wirksamkeit der 

Erstreckung, hier in Abs. 6, beziehen, gelten ent-

sprechend.

c) Bei der Stellungnahme durch einen Anhänger je-

ner Form von Rechtslagentransparenz soll nicht 

unterlassen werden, erfreut auf die Regelung in 

§ 98 Abs. 4 hinzuweisen, wonach eine rechtskräf-

tige positive oder negative gerichtliche Entschei-

dung über die Wirksamkeit einer Erstreckung im 

Bundesanzeiger bekannt gemacht wird. Man sollte 

ärgern, Vergleichbares für Entscheidungen nach 

§ 97 vorzusehen; hier wäre eine Verweisung auf 

eine entsprechende Anwendung des § 5 Abs. 7 Arb 

GG systematisch naheliegend.

Ein Haar ist aber auch in dieser an sich wohl-

schmeckenden Suppe zu finden: Die Gesetzesbe-

gründung meint, die Entscheidungsformel sei be-

kannt zu machen. Das ist wenig ergiebig, wenn der 

Entscheidungsausspruch letztlich lautet: „Der“ ja 

nach § 98 Abs. 1 erforderliche und damit auch 

zu bescheidende „Antrag wird zurückgewiesen“. Das 

Gesetz sollte anordnen, dass die Bescheidung ei-

nes Antrags nach § 98 Abs. 1 stets auch die inhalt-

liche Aussage über den Streitgenegenstand enthalten 

muss.

d) Aus den Ausführungen der Gesetzesbegründung 

zur Bekanntmachungspflicht, die sich auch auf 

Entscheidungen bezieht, die in der Sache die 

Wirksamkeit einer Erstreckung betreffen, ist weiter 

zu entnehmen, dass die Prüfung nach § 98 unter 

allen in Betracht kommenden Umständen zu erfol-

gen hat, wenn nur ein Antrag nach § 98 Abs. 1 ge-

stellt worden ist. Auf die erhobenen Einwände 

kommt es im Sinne einer nur hierauf bezogenen 

Untersuchungspflicht des Gerichtes ersichtlich 

nicht an. Dies ist richtig.

III. Übergangsrecht

Während dem DGB in seiner Stellungnahme die 

Überführung aller einschlägigen Verfahren in das 

neue Verfahrensrecht gar nicht schnell genug gehen


**Zusammenfassung**

1. Die Subsidiaritätsregelung des § 1 Abs. 3 MiLoG sollte mindestens auf alle Tarifverträge und auf ihrer Grundlage abgeschlossene Betriebsvereinbarungen ausgedehnt werden.
2. Es sollte klargestellt werden, in welchem Zeitraum Akkord und Stücklohn den Mindestlohn erreichen müssen.
3. Es sollte klargestellt werden, dass Jahresleistungen mit reinem Entgeltcharakter abschnittsweise gezahlt werden müssen, wenn sie auf den Mindestlohn angerechnet werden sollen.
4. Es sollte klargestellt werden, dass die Berechnung des Mindestlohnes alle Zulagen einbezogen werden können, die ein Entgelt für die Arbeitsleistung sind.
5. Das MiLoG sollte auf eine einheitliche Regelung der Arbeitszeitkonten verzichten und stattdessen bestimmen, dass der Mindestlohn in oder auf Grund von Tarifverträgen in Arbeitszeitkonten eingestellt werden kann.

Zumindest sollte eine bezifferte Höchstgrenze von acht Stunden für die Einstellung von Überstunden in ein Arbeitszeitkonto eingefügt werden.

6. Es sollte klargestellt werden, dass das MiLoG nicht für Zeiten der Arbeitsverhinderung gilt.
7. Im AEntG sollte klargestellt werden, dass es nicht für den gesetzlichen Mindestlohn auf Grund des MiLoG gilt. Das MiLoG sollte auf das AEntG verwiesen, soweit es seine Bestimmungen unverändert übernimmt.
8. Die in § 2a Abs. 1 ArbGG vorgesehene ausschließliche Zuständigkeit der Arbeitsgerichte sollte auf die Rechtsverordnungen nach dem MiLoG erstreckt werden.
9. Hinsichtlich der Haftung der Auftraggeber (§ 1 3 MiLoG) sollte klargestellt werden, dass als Haftender nicht jedes Auftrag gebende Unternehmen in Betracht kommt.

Darüber hinaus sollte angesichts der identischen Schutzaufgabe auch die öffentliche Hand als mögliche haftende Auftraggeberin i.S.d. § 13 MiLoG aufgeführt werden.

11. Die Verweisung in § 97 Abs. 2a, § 98 Abs. 2a ArbGG sollte den gesamten § 84 ArbGG umfassen, also auch dessen Verweisung auf § 60 ArbGG und damit das Erfordernis der Verkündung der Entscheidungen des Landesarbeitsgerichts in den Verfahren nach § 2a Abs. 1 Nrn. 4 und 5 ArbGG.
12. § 97 Abs. 5 und § 98 Abs. 6 ArbGG sollten klargestellt werden, dass eine Aussetzung der Ausgangsverfahren nur dann zu erfolgen hat, wenn hinsichtlich der Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Organisation bzw. der Wirksamkeit einer hoheitlichen Erstreckungsentscheidung plausible Bedenken geäußert wurden oder das Gericht selbst solche Bedenken hat.
14. Es sollte geprüft werden, ob nicht auch Entscheidungen nach § 97 ArbGG, zumindest was eine umstrittene Tariffähigkeit angeht, amtlich bekannt gemacht werden sollten; hier empfiehlt sich systematisch eine Verweisung auf § 5 Abs. 7 TVG.
Der in den parlamentarischen Beratungen befindlichen Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie enthält u. a. zahlreiche Vorschläge, die zu weitreichenden Änderungen des Tarifvertragsgesetzes (TVG) führen werden. Diese Änderungen betreffen insbesondere das Verfahren der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und das Verhältnis von solchen für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen zu anderen Tarifverträgen.


Bei vielen Betroffenen herrscht die Sorge, dass durch die in § 5 Abs. 4 vorgeschlagenen Änderungen im Tarifvertragesgesetz dieser auf der Tarifautonomie beruhende System der Auflösung von Tarifkonkurrenzen im Bau- und Ausbaubereich beeinträchtigt werden könnte aufgrund der Anfügung eines neuen vierten Absatzes mit folgenden Inhalt: "Ein nach Abs. 1a für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag ist vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist".

Der Wortlaut dieser Regelung könnte dahingehend ausgelegt werden, dass Betriebe der Ausbaugewerke trotz der Bindung an den jeweiligen branchenspezifischen Fachtarifvertrag dennoch die Regelungen der allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge des Bauhauptgewerbes einhalten müssten. Konkret wird befürchtet, dass beispielsweise ein tarifgebundener Tischlereibetrieb, der auch auf Baustellen Montagewerke erbringt, mittels der neuen Regelung in § 5 Abs. 4 TVG-E dennoch die Regelungen des Bauhauptgewerbes einhalten müsste. Konkret wird befürchtet, dass beispielsweise ein tarifgebundener Tischlereibetrieb, der auch auf Baustellen Montagewerke erbringt, mittels der neuen Regelung in § 5 Abs. 4 TVG-E dennoch die Regelungen des Bauhauptgewerbes einhalten müsste.

Die Gesetzesbegründung geht auf diese Gefahr eines Unterlaufens der Großen Einschränkungsklausel durch die Regelung in § 5 Abs. 4 TVG-E nicht ein. Um etwaigen Rechtsstreitigkeiten vorzubeugen, sieht es das Handwerk deshalb als erforderlich an, dass der Bundeskanzler deshalb als erforderlich an, dass der Bundeskanzler deshalb als erforderlich an, dass der Bundeskanzler deshalb als erforderlich an, dass der Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales einen Beschluss fassen könnte, der dem in der Großen Einschränkungsklausel vorgenommenen Verhalten von Tarifvertragsparteien die Abgrenzung der fachlichen Anwendungsbereiche einschlägiger Tarifverträge – wie sie in der Großen Einschränkungsklausel vorgenommen werden – abzielt. In der Anlage ist ein Formulierungsvorschlag für eine entsprechende Beschlussempfehlung des Bundestagsausschusses für Arbeit und Soziales beigelegt.
Abschließend weisen wir darauf hin, dass wir diese Problematik mit der Leitung und der Fachebene des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erörtert und das BMAS über unser Herantreten an den Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales unterrichtet haben.

**Anlage**

**Problem**

Die Regelung des § 5 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz legt fest, dass ein allgemeinverbindlich erklärt Tarifvertrag über gemeinsame Einrichtungen auch dann von einem Arbeitgeber einzuhalten ist, wenn dieser nach § 3 Tarifvertragsgesetz an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist. Primäre Zielsetzung dieser Regelung ist es, für den Fall einer gesetzlichen Normierung der Tarifeinheit nach dem Mehrheitsprinzip Umgehungstatbeständen durch gewillkürte gewerkschaftliche Mehrheitsbildungen insbesondere in kleineren Betrieben vorzubeugen und damit die Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien zu sichern.

Es besteht jedoch die Gefahr, dass mit der Normierung dieses gesetzlichen Tarifvorrangs gemäß § 5 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz Arbeitgeber – unabhängig von ihrer eigenen fachspezifischen Tarifbindung – in den fachlichen Geltungsbereich eines anderen, allgemeinverbindlichen Tarifvertrags gezogen und damit in ihrer Tarifautonomie eingeschränkt werden. Das Kräfteverhältnis der einzelnen Branchenverbände untereinander droht auf diese Weise nachhaltig verändert zu werden.

Bisher geübte Einschränkungen der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, die in der Regel auf Abgrenzungsvereinbarungen zwischen einzelnen Branchenverbänden beruhen, dürfen durch § 5 Absatz 4 Tarifvertragsgesetz nicht ihre Bedeutung verlieren. Deshalb darf die vorgesehene gesetzliche Vorrangregelung nicht dazu führen, dass ein nach § 5 Absatz 1a Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärt Tarifvertrag auch von einem Arbeitgeber einzuhalten ist, zu dessen Gunsten die Allgemeinverbindlicherklärung aufgrund seiner Tarifbindung an einen anderen Branchentarifvertrag eingeschränkt worden ist.


**Lösung**

Der Verband Deutscher Privatschulverbände e.V. (VDP) befürwortet grundsätzlich, dass durch das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns in Deutschland) für alle Arbeitnehmer angemessene Arbeitsbedingungen sichergestellt werden sollen. In diesem Rahmen gilt es, die Auswirkungen auf das Ausbildungssystem und die Wirtschaft genau zu prüfen um Fehlentwicklungen vorzubeugen.

Folgende Punkte sind aus Sicht des VDP bei der Einführung des Gesetzes daher zu berücksichtigen:

**Praktika/Praktikanten**


Darüber hinaus hätte eine Ausweitung des Mindestlohns auf die Praktika zur beruflichen Orientierung die Konsequenz, dass viele Arbeitgeber aufgrund der Kosten keine Praktikumsplätze mehr zur Verfügung stellen würden und dieses erforderliche Element der schulischen Berufsorientierung bedroht wäre.

**Berufsausbildung/Auszubildende**


**Aufbau von Bürokratie**

Information für den Ausschuss

Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen e. V.

Ausnahmeregelung für Praktikantinnen und Praktikanten im Bereich der Film- und Fernsehproduktion

Die Allianz Deutscher Produzenten – Film & Fernsehen e.V. ist mit 220 Mitgliedern die maßgebliche Interessenvertretung für die Filmwirtschaft in Deutschland. Unsere Mitglieder stellen erfolgreiche Kinofilme, Fernsehfilme, Fernsehserien, Unterhaltungssendungen und Dokumentationen, die den öffentlich-rechtlichen und privaten Rundfunk ausmachen sowie die Werbefilme her.


Im Kern gehen die nachfolgenden Beispiele auf die Besonderheit der Ausübung der Berufe in der Film- und Fernsehbranche ein und verdeutlichen, dass Kenntnisse und Fertigkeiten für zahlreiche Berufe dieser Branche in der Praxis gelernt werden, da eine Schul- oder Universitätsausbildung entweder gar nicht existiert oder lediglich das Fundament für eine erfolgreiche Tätigkeit in der Film- und Fernsehproduktion bietet. Würde man die notwendigen Praktika gemäß Mindestlohn vergüten, würden sich die Filmherstellungskosten aber z.T. drastisch verteuern. Die Sender als Auftraggeber der Produzenten werden jedoch ausbildungsbezogene Aufwendungen nicht vergüten. Schon jetzt gelingt es uns nicht, alle für die Produktionen notwendige Berufsbilder (z.B. Producentenstudie aufgezeigt worden (Produzentenstudie 2012, S. 94ff.)

Lassen Sie uns im Folgenden vier Berufsbilder exemplarisch vorstellen, die in der Film- und Fernsehbranche in der Praxis gelernt werden und nach Beendigung der Ausbildungs-bzw. Praktikumszeit eine Vergütung nach Tarifvertrag erhalten.

Kamerabühne


Schreiben vom 20. Juni 2014

2 In die in diesem Dokument verwendeten generischen Maskulina ist stets die weibliche und die männliche Form eingeschlossen.
Aufgaben- und Anforderungsspektrum des Berufs Kamerabühne, wird ersichtlich, warum eine Assistenzzeit von mindestens 200 Drehtagen erforderlich ist:


Zusammenfassend lässt sich für das Berufsbild Kamerabühne konstatieren, dass es hierfür keinen klassischen Ausbildungsberuf gibt, sondern der Weg über ein qualifizierendes Praktikum in der Film- und Fernsehbranche erfolgt. Eine technische Ausbildung ist, wie der BVB selbst feststellt, hilfreich, sie kann jedoch nicht auf die spezifischen Anforderungen bei einer Film- und Fernsehproduktion eingehen und die Erfahrungen in der Praxis ersetzen.

Requisiteur


Auch bei diesem Beruf ist ein Erfahrungsschatz unabdingbar. Der kreative Umgang mit Requisiten, um Atmosphären und Motive zu schaffen, ist ein Lern- und Erfahrungsprozess, der nur in der Praxis und anhand realer Situationen möglich ist. Insbesondere für komplexe Motive und Kamereinstellungen bedarf es einer praktischen Ausbildung, die durch ein Praktikum im Bereich der Film- und Fernsehproduktion überhaupt erst möglich wird.

Beleuchter


Hierzu zählt ein Oberbeleuchter, zwei Beleuchter und ein Aggregatbediener / Beleuchterhilfe. Eine Ausbildung zum Elektriker ist keine Voraussetzung, es muss lediglich eine Person aus dem Team „großen E-Schein“ besitzen.

Ein Beleuchter erlernt zunächst im Rahmen eines Praktikums, wie Motive eingeleuchtet werden und Stimmungen und Atmosphären geschaffen werden. Er lernt, wie Lichtkonzepte umgesetzt werden, organisiert und transportiert die Scheinwerfer, stellt und leuchtet sie ein. Das komplexe Zusammenspiel aus Kamerabühne und Lichteinrichtung ist bei der Film- und Fernsehproduktion nur über die Erfahrung und unter Anleitung im Rahmen eines Praktikums erlerntbar.


Set-Aufnahmeeleiter

Eine Ausbildung zum Set-Aufnahmeeleiter wird beispielsweise über die Ausbildungsgemeinschaft für Medienberufe in Hamburg angeboten. Die Kurse „Aufnahmeeleiter IHK“ beim Institut für Schauspiel, Film- und Fernsehberufe (iSFF) und beim Kölner Filmhaus werden durch die Abschlussprüfung bei den IHKs auch staatlich anerkannt. Für die Zulassung zu dieser Fortbildung ist jedoch u.a. eine einschlägige Berufspraxis von mindestens zwei Jahren in der Film- oder Fernsehproduktion Voraussetzung. Die Fortbildung zum Aufnahmeeleiter wird somit nur durch die vorangegangene Praxis möglich und der weitere Berufsweg zum 2. und schließlich 1. Aufnahmeeleiter geboten, die dann auch nach den geltenden Tarifverträgen vergütet werden.

Die Aufgaben des Set-Aufnahmeeleiters sind vielfältig und komplex. Er koordiniert u.a. am Drehtag den gesamten Tagesablauf voran, die Lichtplanung, die Kamerarentechnik, die Szeneabläufe und die Kontrolle der Sicherheits-
maßnahmen fallen. Er organisiert Verkehrsanordnungen, Dreherlaubnisse oder Ausnahmegenehmigungen für Kinder, führt diese bei den Dreharbeiten mit und ist für die Einhaltung des Zeitplans zuständig. Neben den organisatorischen Fähigkeiten ist auch ein hohes Maß an sozialer Kompetenz und Sensibilität notwen-
dig. So muss ein Set-Aufnahmeleiter die Schauspieler vor Ort betreuen, bei Außendreharbeiten mit Anwoh-
nern bei Behinderungen auf der Straße etc. vermitteln und bei Drehverzögerungen die Beteiligten versorgen und auch in zeitlich angespannten Situationen den Überblick behalten. Darüber hinaus muss ein Set-
Aufnahmeleiter umfassende Kenntnisse der Motive haben und die besonderen Anforderungen bei Stadt-, Land- und Nachtdreharbeiten kennen sowie Erfah-
rungen mit Stunts oder etwa dem besonderen Einsatz von Technik wie z.B. Pyrotechnik haben.

Diese Erfahrungen können jedoch keinesfalls in aus-
reichender Form über die theoretische Ausbildung o-
der ein 6-wöchiges Praktikum im Rahmen einer ein-
zelnen Produktion von durchschnittlich 22 Drehtag-
gen gesammelt werden. Ein ausgebildeter Set-Auf-
nahmeleiter benötigt fundierte Erfahrungswerte, die
er erst in der Praxis und im Rahmen der Mitarbeit an
ca. zwei bis drei Produktionen erlangen kann, um auf
die oben aufgeführten, vielfältigen Anforderungen und Gegebenheiten bei einer Film- oder Fernsehpro-
duktion vorzubeie zu sein.

Anhand der ausführlich dargelegten Beispiele wird
deutlich, dass eine Ausnahmeregelung für die Film-
und Fernsehbranche notwendig ist. Eine Befristung
von Praktika auf sechs Wochen würde verhindern,
dass Produktionen von Anfang bis Ende begleitet wer-
den können. Die Stationen, bei denen eine Praktikan-
tin oder ein Praktikant tatsächlich ausgebildet wird,
betreffen eine Vielzahl von zeitlichen Stufen einer
Film- und Fernsehproduktion. Die These, dass Prak-
tikanten lediglich in sehr viel schlechter bezahlten Positionen normale Aufgaben übernehmen, trifft auf
unsere Kreativbranche nicht zu. Praktikanten tragen
tum Erfolg einer Film- oder Fernsehproduktion bei,
gleichzeitig aber werden sie für Berufe ausgebildet,
für die es keine klassische Ausbildung oder eine
Hochschulausbildung gibt. Ein qualifiziertes längeres Praktikum ist für die aufgezeigten Berufe der einzige
Weg für den Berufseinstieg.

Bei den vorgestellten Berufsbildern erfolgt nach Ende
des Praktikums eine Vergütung nach Tarifvertrag oder sogar eine in der Praxis übertarifliche Bezahlung
für Beleuchter und Kamerabühne. Beispielhaft möch-
ten wir Ihnen an dieser Stelle die Wochen-,
gen von den minimalistischen 1. Juli 2014 eine Wochen-
enge von 913,- EUR und der 1. Aufnahmeleiter
1.269,- EUR. Für den Außen-Requisiteur ist eine Wo-
chengage in Höhe von 1.161,- EUR und für den Innen-
Requisiteur von 1.032,- EUR tariflich geregel.

Die Berufe Beleuchter und Kamerabühne sind im per-
sonlichen Geltungsbereich und in der Gagentabelle
des Tarifvertrages für Film- und Fernsehchauffe-
der Berufe nicht explizit genannt. Gemäß Tarifvertrag
ordnen sich diese Berufe adäquaten Berufen zu und
verhandeln ihre Gagen auf Basis der manteltarifver-
traglichen Bestimmungen des Tarifvertrags frei aus.
In der Praxis ist es hingegen Usus, dass Kamerabühne
und Beleuchter über tariflich bezahlt werden und Ta-
gesgagen von über 300,- EUR für einen mit 10 Stun-
den angesetzten Drehtag erhalten. Eine angemessene
Vergütung nach der Praktikumszeit ist somit gewähr-
leistet.

Unsere aufgezeigten Berufsbilder in der Film- und
Fernsehbranche machen deutlich, dass ein Praktikum
über mehrere Produktionen hinweg Grundvorausset-
zung für den Berufseinstieg ist, weshalb wir dringend
darum bitten, die Ausnahmeregelung beim Mindest-
lohn im Bereich des Praktikums von sechs Wochen auf
sechs Monate auszuweiten.

Ziel muss es sein, Ausbildungen zu fördern und jün-
gen Menschen die Möglichkeit des „Ausprobierens“
zur verhalten. Wir dürfen Sie daher dringend bitten, un-
sere Vorschläge aufzugreifen, da ohne eine entspre-
chende Ausnahmeregelung viele Berufe in der Film-
und Fernsehbranche nicht mehr zu gewährleisten wä-
ren. Ohne die von uns vorgeschlagene Ausnahme
würde das Gesetz in den Bereichen, in denen es keine
klassischen Ausbildungsgänge gibt, sein Ziel verfeh-
len und den jungen Menschen massiv Chancen neh-
men, anstatt ihnen Chancen zu geben.
Information für den Ausschuss

Stellungnahme des Deutschen Caritasverbands e.V.

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz)

BT-Drucksache 18/1558

Einleitung


Schreiben vom 23. Juni 2014


Sichergestellt werden muss zudem, dass bei bestimmten Fördermaßnahmen für Langzeitarbeitslose, behinderte Menschen und psychisch kranke Personen die Reifinzierung höherer Löhne nicht zu Lasten der Träger geht. Der Verband hat Rückmeldungen, dass die Eingliederungstitel keine Förderung mehr erhalten. Damit hier die Einführung eines Mindestlohns nicht abgebrochen werden muss. Klar ist, dass bei einem höheren Lohn bei gleichbleibenden öffentlichen Fördermitteln weniger Personen gefördert werden können. Damit hier die Einführung eines Mindestlohns von 8,50 Euro nicht zu Lasten der Langzeitarbeitslosen, behinderten und psychisch kranken Personen geht, müssen die Rückzahlungen so angepasst werden, dass auch Personen mit sehr geringer Leistungsfähigkeit, die den Mindestlohn erhalten sollen, nicht aus der Förderung herausfallen.
I. Ausschuss für Arbeit und Soziales

Ausschussdrucksache 18(11)148

herausfallen. Hier schlagen wir konkret eine Ände-
erung der Förderhöchstgrenzen in § 90 SGB III vor. Für Dienste und Einrichtungen der Caritas in Deutschland mit ihren über 560.000 Beschäftigten werden die Vergütungen auf dem durch das Selbstbe-
stimmungsrecht der Kirchen verfassungsrechtlich ge-
schützten Dritten Weg verbindlich verhandelt. Um der Bedeutung der Caritas und ihrer Einrichtungen im Feld der Sozialwirtschaft gerecht zu werden, ist es aus Sicht des Deutschen Caritasverbandes dringend geboten, den Dritten Weg in den Regelungen des Tar-
ifautonomiestärkungsgesetzes angemessen zu be-
rücksichtigen. Dies gilt insbesondere dann, wenn Be-
schäftigungsverhältnisse im Dritten Weg mittelbar oder unmittelbar von den gesetzlichen Regelungen betroffen sind. Bezogen auf den allgemeinen Mindestlohn sollte dem Deutschen Caritasverband ein Recht zur Anhörung gegenüber der Mindestlohnkommission eingeräumt werden. Es sollte ferner klargestellt werden, dass die Kirchen und ihre Wohlfahrtsver-
hältnisse aus der Verantwortung einer von den Tarifver-
ordnung durch das BMAS an einem Stellungnahmever-
fahren beteiligt werden. Ferner sollten die Akteure des Dritten Weges das Recht erhalten, sich in Verfah-
ren zur Allgemeinverbindlicherklärung nach TVG zu beteiligen. Ein auf dieser Grundlage für allgemeinver-
bindlich erklärter Tarifvertrag hat auf unsere Dienste und Einrichtungen zwar keine direkte Auswirkung, wir werden jedoch indirekt aufgrund des starken Wettbewerbs- und Refinanzierungsdrucks betroffen sein. Dies gilt ebenso auch im Geltungsbereich des A-
EntG. Auch hier sind daher in den für unsere Dienste und Einrichtungen relevanten Tätigkeitsfeldern zu-
mindest entsprechende Beteiligungs- und Anhö-
rungsrechte einzuräumen.

I Mindestlohnrecht

I.1. Inhalte des Mindestlohns

Gesetzentwurf

Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Zahlung ei-
nes Mindestlohns (§ 1 Abs. 1 MiLoG). Dieser ist ab dem 1. Januar 2015 auf 8,50 Euro brutto festgesetzt (§ 1 Abs. 2 MiLoG). Begründet wird die Höhe mit der Pfändungsfreibehörden. Bei einem Brutto von 8,50 Euro je Stunde kommt ein alleinstehender Vollzeitbeschäftig-
ter von geringen Qualifikationen abzuschätzen. Auch die besondere die Beschäftigungschancen von Menschen mit geringen Qualifikationen abzuschätzen. Auch die Situation von Jugendlichen muss differenziert be-
trachtet werden.

I.2. Mindestlohnkommission

Gesetzentwurf

Gemäß § 4 MiLoG setzt die Bundesregierung eine Mindestlohnkommission ein, die alle fünf Jahre neu berufen wird. Sie besteht aus einem Vorsitzenden, sechs stimmberechtigten Mitgliedern und zwei Wis-
senschaftlern ohne Stimme, wobei von beiden Seiten und der Wissenschaft mindestens jeweils eine Frau der Kommission angehören soll (§ 5 MiLoG). Die Bundesregierung beruft den Vorsitzenden oder die Vorsitzende auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (§ 6 MiLoG). Die beratenden Mitglieder werden auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer ernannt. Sie dürfen in keinem Beschäftigungsverhält-
nis zu einer der beiden Spitzenorganisationen oder zu Vereinigungen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer stehen (§ 7 MiLoG). Die Mitglieder der Kommission sind nicht weisungsgebunden. Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission werden mit einfacher Mehrheit gefasst (§ 10 MiLoG). Die Mindestlohnkommissi-
ion muss nach einer Übergangsfrist bis zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 jährlich ent-
scheiden, ob eine Anpassung erfolgen soll. Die Min-
destlohnkommission prüft bei der Anpassung gemäß § 9 MiLoG, ob die Höhe zum Mindestschutz der Ar-
beitnehmerinnen und Arbeitnehmer beiträgt, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen er-
möglicht werden und Beschäftigung nicht gefährdet wird. Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung. Die Kommission kann Betroffene vor der Beschlussfassung anhören. Auch die Einhol-
ung von Informationen und fachlichen Einschätzun-
gen externer Stellen ist möglich (§ 10 Abs. 3 MiLoG).

Bewertung

Grundsätzlich ist in der sozialen Marktwirtschaft die Lohnfestlegung nicht Sache des Staates, sondern Sa-
che der Tarifpartner. Als Kompensation für den Ver-


Da von einem allgemeinen Mindestlohn in der Wirkung auch die Beschäftigten des Dritten Weges betroffen sind, sollte der Dritte Weg in seiner Struktur auch in der Mindestlohnkommission mindestens mit einem Recht zur Anhörung berücksichtigt werden. Ferner ist klarzustellen, dass die Kirchen und ihre Wohlfahrtsverbände in dem Stellungnahmeverfahren vor dem Erlass einer Rechtsverordnung durch das BMAS angemessen berücksichtigt werden.


Lösung


I.3. Schlussvorschriften
I.3.1. Anwendungsbereiche MiLoG
a) Praktikum

Gesetzentwurf

Praktikanten und Praktikantinnen bekommen den Mindestlohn. Ausgenommen sind gemäß § 22 Abs. 1 MiLoG Praktikanten und Praktikantinnen, die im Rahmen der Schul-, Ausbildungs- und Studienordnung ein Praktikum absolvieren oder ein Praktikum von bis zu sechs Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten.

Bewertung


Lösung
Praktikantinnen und Praktikanten werden für die ersten drei Monate vom Mindestlohn ausgenommen.

b) Jugendliche Gesetzentwurf

§ 22 MiLoG Abs. 2 regelt, dass Jugendliche unter 18 Jahren nicht als Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen im Sinne dieses Gesetzes gelten.

Bewertung

Lösung
Die Altersgrenze, bis zu der Jugendliche nicht durch Mindestlohn bezahlt werden, wird auf 21 Jahre angehoben.

Ehrenamtlicher Gesetzentwurf

Ehrenamtlich Tätige sind gemäß § 22 Abs. 3 MiLoG von der Mindestlohnnutzung ausgenommen.

Bewertung

c) Langzeitarbeitslose Gesetzentwurf

Der Gesetzentwurf sieht in § 22 Abs. 4 MiLoG vor, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 SGB III waren, für einen Zeitraum von sechs Monaten ebenfalls vom Mindestlohn ausgenommen sind.

Bewertung

Wenn die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen erhöht werden sollen, wie es in der Be- gründung des Gesetzes heißt, muss den differenzierten Problemlagen bei der Erwerbsintegration auch spezifisch Rechnung getragen werden. Denkbar wäre es, Langzeitarbeitslose, die sehr lange ohne Beschäfti- gung sind, für eine Übergangszeit vom Mindestlohn auszunehmen (z.B. Langzeitarbeitslose, die zwei Jahre ohne Beschäftigung sind). Die Untersuchungen des IAB zeigen, dass ein hoher Anteil von Personen, die zwei und mehr Jahre langzeitarbeitslos sind, auch
ein Vermittlungshemmnis wie beispielsweise ge-
sundheitliche Einschränkungen, eine fehlende Be-
rufsausbildung oder dergleichen aufweisen (Koch/Kupka 2012: Öffentlich geförderte Beschäfti-
gung, S. 29).

Es gibt auch SGB II Förderungen im Bereich der Bür-
gerarbeit und der Förderung von Arbeitsverhältnissen (§ 16 e SGB II), die gegenwärtig unterhalb von 8,50 Euro entlohnt werden. Sichergestellt werden muss, dass die Träger die höheren Lohnkosten auch refinan-
ziert bekommen. Damit zukünftig nicht weniger Per-
sonen gefördert werden können, müssen die Einglie-
derungsmittel im Bundesaushalt 2015 und den Folgejahren entsprechend angehoben werden.

Es ist im Nachgang zur Einführung des Mindestlohns dringend zu klären, welche Konsequenzen für die ak-
tive Arbeitsmarktpolitik und ihre Instrumente zu zie-
hen sind, um der Gefahr entgegenzuwirken, dass der Mindestlohn den Zugang von Menschen mit Vermitt-
lungshemmungen zum Arbeitsmarkt weiter er-
schwert. Die bestehenden Fördermöglichkeiten durch § 16 e SGB II sind bereits heute nicht hinreichend, da u.a. die notwendige sozialpädagogische Begleitung nicht finanziert wird. Auch wurde der Einsatz dieses Instruments in den letzten Jahren deutlich zurückge-
fahren, da es den Eingliederungstitel stark belastet.

Eine Förderung nach § 16 d SGB II ist oft nicht ziel-
führend, da das Kriterium der Zusätzlichkeit einen ar-
beitsmarktrelevanten Einsatz verhindert. Drin-
gend erforderlich ist es, die Förderungsmöglichkeiten von Langzeitarbeitslosen nachhaltig zu verbessern. Hierzu gehört die Weiterentwicklung der Arbeits-
marktinstrumente (insbesondere Arbeitsgelegenhei-
ten § 16 d SGB II und Förderung von Arbeitsverhält-
nissen § 16 e SGB II). Notwendig sind hier längerfris-
tig angelegte Fördermöglichkeiten, die auch mit ei-
 nem ausreichenden Finanzbudget im Eingliederungs-
titel hinterlegt werden müssen. Im Sinne einer nach-
haltigen Integration muss die Schaffung von Beglei-
 tungsetagenoten (z.B. sozialpädagogische Begleitung) während der öffentlich geförderten Beschäftigung sicher-
gestellt werden.

Zudem muss die Möglichkeit einer Kombination von Lohn und staatlichen Hilfen geprüft werden. Zu un-
terscheiden ist dabei zwischen arbeitnehmerseitigen und arbeitgeberseitigen Lohnkostenzuschüssen. In Großbritannien gibt es eine Steuererleichterung für Er-
werbstätige, die Haushalte im Niedrigereinkommensbe-
reich durch reduzierte Steuerschuld oder durch einen Transfer unterstützt. Auch in Frankreich gibt es ar-
beitnehmerseitige Lohnzuschüsse. Ergänzend dazu existiert aber auch eine arbeitgeberseitige Subventionierung über überlagernde Sozialversicherungsgelder, die eingeführt wurde, nachdem die Einführung von Mindest-
lohnen am Arbeitsmarkt zu Verwerfungen geführt hat. Klar ist, dass solche Modelle nicht eins zu eins übertragen werden können, sondern in das jeweilige Steuer-
und Sozialsystem eingepasst werden müssen. Mit den Mini- und Midijobs hat Deutschland Beschäf-
tigungsverhältnisse mit einem steuer- und sozial-
rechtlichen Sonderstatus, die es in vergleichbarer Form in anderen Ländern nicht gibt. Die Existenzsicherung durch die Grundlast für Arbeitsuchende sichert nicht alleine den Beschäftigungssuchenden, sondern die gesamte Bedarfsgemeinschaft.

Lohnsubventionen müssen vor diesem Hintergrund auf ihre Wirkung untersucht werden. In der For-
schung liegen Mikrosimulationen zu solchen Modell-
len vor.

Lösung

Die Regelung, nach der Langzeitarbeitslose sechs Mo-

nate keinen Mindestlohn bekommen, wird in dieser Form gestrichen. Damit die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen verbessert werden, ist eine Lösung notwendig, die den differenzierten Problemlagen bei der Erwerbsintegration auch spezifisch Rechnung trägt. Denkbar wäre es, Langzeitarbeitslose, die sehr lange ohne Beschäftigung sind, für eine Über-
gangszeit vom Mindestlohn auszunehmen (z.B. Lang-
zeitarbeitslose, die zwei Jahre ohne Beschäftigung sind). Für bestehende Beschäftigungsverhältnisse muss die Refinanzierung gewährleistet sein. Sicher-
gestellt werden muss auch, dass die Eingliederungs-
mittel ab dem kommenden Haushaltsjahr erhöht wer-

den. Geschieht dies nicht, können mit den Mitteln weniger Personen im SGB II gefördert werden. Die SGB II Empfänger, die keine Förderung erhalten, hät-

ten dann aufgrund der Mindestlohnneinführung gra-
vierende Nachteile zu gewärtigen. Die Einführung ei-
nes Mindestlohnes muss durch weitere Arbeitsmarkt-
reformen begleitet werden. Der Deutsche Caritasver-

band schlägt hier die Weiterentwicklung der Förde-

rung von Arbeitsverhältnissen und der Arbeitsgele-
genheiten vor. Zudem regt er an, die arbeitnehmerse-

igen und arbeitgeberseitigen Lohnkostenzuschüsse für eine eindeutig definierte Zielgruppe auszubauen, um die zu erwartenden negativen Beschäftigungsef-
fekte für Langzeitarbeitslose abzufedern.

Es gibt auch Programme der aktiven Arbeitsmarktpo-

litik, bei denen es angesichts des Charakters der Maß-

nahme temporär angemessen sein kann, eine Vergü-
tung unterhalb des Mindestlohns zu zahlen. Der Ge-

setzgeber sollte daher im MiLoG die Möglichkeit schaffen, Öffnungsklauseln für bestimmte Programme im SGB II zu ermöglichen.

d) Behinderte und psychisch kranke Personen

Der Gesetzentwurf enthält im Unterschied zum Refe-

rentenentwurf keine für Personen mit Behinderung Sonderregelungen mehr. Menschen mit Behinderung arbeiten in Deutschland an unterschiedlichen Orten. Personen, die in Werkstätten der Behindertenhilfe ar-

beiten, haben eine Sonderstellung hinsichtlich des Arbeitsrechtes. Sie sind keine Arbeitnehmer/innen, sondern haben einen arbeitnehmerähnlichen Status. D.h. sie bekommen keinen Lohn und fallen damit nicht unter einen allgemeinen Mindestlohn. Anders sieht es bei Personen mit Behinderung aus, die in In-

tegrationsfirmen oder in der freien Wirtschaft be-

schäftigt sind. Hier handelt es sich um Arbeitnehmer. Sie bekommen folglich einen Lohn und die Firma be-

kommen in manchen Fällen einen Minderausgleich, wenn eine niedrigere Produktivität nachweisbar ist und ausgeglichen wird (30% des Arbeitnehmerbrut-
togehaltes, § 27 Schwerbehinderten-Ausgleichsabga-

verordnung). Integrationsprojekte können Einglie-
derungszuschüsse nach § 90 SGB III erhalten, die zeit-

lich und bezüglich der Höhe gesetzlich befristet sind. Wenn nun ein allgemeiner Mindestlohn von 8,50 Euro eingeführt wird, ist es notwendig, diese Löhne

Lösung

II. Tarifvertragsgesetz
Der Deutsche Caritasverband begrüßt den Ansatz, die Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz durch Abschaffung des Quorums und die Einführung des „öffentlichen Interesses“ als maßgebliches Kriterium in ihrer Wirkung zu stärken. Wie auch das Kommissariat der Deutschen Bischöfe vertritt der Deutsche Caritasverband die Auffassung, dass sich nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge auch künftig nicht auf kirchliche Arbeitsverhältnisse einwirken darf. Dies soll entsprechend auch für Rechtsverordnungen zu den Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche nach § 11 AEntG gelten.

Bewertung
setzlich sicherzustellen, z.B. in den jeweiligen Sozialgesetzbüchern, dass angemessene Löhne refinanziert werden.

III. Arbeitsnehmerentsendegesetz


Der Ausweitung der Möglichkeiten, Tarifverträge für Allgemeinverbindlich zu erklären, lehnen wir wegen der damit verbundenen Möglichkeit der verstärkten staatlichen Einflussnahme auf die Tarifautonomie, auch soweit auf Arbeitsverhältnisse bereits Tarifverträge zur Anwendung kommen, ab. Auch hierauf gehen wir nachfolgend näher ein. Wir würden uns freuen, wenn Sie im Rahmen des weiteren Gesetzgebungsverfahrens folgende Anmerkungen zu dem Gesetzentwurf aufgreifen würden:

1. Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes (Mindestlohngesetz-MiLoG), Artikel 1 des Gesetzes
   1.1 Zu § 1 Mindestlohn
   1.1.1 Der Mindestlohn soll nach § 1 Abs. 2 ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitstunde betragen. Weder aus dem Gesetzeswortlaut noch aus der Begründung geht hervor, für welche Art von Arbeitsleistung der Mindestlohn je Zeitstunde zustehen soll.


Vor diesem Hintergrund halten wir eine ausdrückliche Aussage, dass sich der Mindestlohn nur auf Zeiten der Vollarbeit, nicht jedoch auf Zeiten des Bereitschaftsdienstes (und auf Zeiten der Nichtanspruchnahme während der Rufbereitschaft) bezieht, für zwingend notwendig. Sollte das Bundesarbeitsgericht zur PflegeArbLV anders entscheiden, hätte dies unmittelbare Auswirkungen auch auf den gesetzlichen Mindestlohn. Ein Stundenentgelt in Form des gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 Euro auch für die Zeit des Bereitschaftsdienstes unabhängig vom Umfang der tatsächlichen Inanspruchnahme wäre nicht nur ungerecht, sondern würde insbesondere die Krankenhäuser sowie die Pflege- und Betreuungseinrichtungen ange- sichts deren bekannten Refinanzierungs- schwierigkeiten vor erhebliche neue Finanzierungsprobleme stellen.

1.1.2 Neben dem Monats- bzw. Stundenentgelt haben die Arbeitnehmer - insbesondere im öffentlichen Dienst – vielfältige weitere Entgeltansprüche. Dies betrifft z.B. Zeitzuschläge für die Arbeit zu ungünstigen Zeiten (nachts, am Wochenende, an Feiertagen), Erschwerungszuschläge, Schicht- und Wechselshchtschutzalgen sowie jährliche Einmalzahlungen in Form von Jahressonderzahlungen und Leistungsentgelt. Im öffentlichen Dienst trägt der Arbeitgeber darüber hinaus die Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung in Form der tarifvertraglich vereinbarten Zusatzversorgung.


1.2 Zu § 2 Fälligkeit und Arbeitszeitkonten

1.2.1 Der Gesetzesentwurf sieht vor, dass der Mindestlohn spätestens am letzten Bankarbeitstag, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde, fällig ist (§ 2 Abs. 1 Nr. 1). Mangels anderweitiger Regelung würde dies auch für Mehrarbeits- und Überstunden gelten, die nicht einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden.

Der TVöD sieht, soweit Mehrarbeits- und Überstunden nicht durch ein Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden, die Zahlung erst am letzten Tag des zweiten Kalendermonats vor, der dem Monat der Arbeitsleis- tung folgt (§ 24 Abs. 1 Satz 4 TVöD).

Ob Mehrarbeit oder Überstunden tatsächlich geleistet wurden, lässt sich nicht stets bereits am Ende eines Kalendermonats beurteilen. So sind z.B. nach dem TVöD Über-
stunden die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollbeschäftigten für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen und nicht bis zum Ende der folgenden Kalenderwoche ausgeglichen werden (§ 7 Abs. 7 TVöD). Werden beispielsweise Mehrstunden in der letzten Kalenderwoche eines Monats geleistet, handelt es sich erst dann um Überstunden im Tarifvertrag, wenn kein Ausgleich in der ersten Woche des Folgemonats erfolgt. Vergleichbare Regelungen enthalten auch andere Manteltarifverträge, jedenfalls die des öffentlichen Dienstes.


Wir sprechen uns daher nachdrücklich dafür aus, dass die Abgeltung geleisteter Mehrarbeits- und Überstunden, soweit sie nicht über ein Arbeitszeitkonto ausgeglichen werden, erst spätestens am Ende des übernächsten Monats nach ihrer Ablösung zu erfolgen hat.

1.2.2 Soweit Mehrarbeits- und Überstunden nicht ausgezahlt werden, können sie alternativ aufgrund schriftlicher Vereinbarung einem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben werden, wobei der Ausgleich spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten erfolgen muss (§ 2 Abs. 2 Satz 1). Die monatlich in das Arbeitszeitkonto eingestellten Mehrarbeitsstunden und Überstunden dürfen maximal die Hälfte der vereinbarten Arbeitszeit betragen (§ 2 Abs. 2 Satz 3).

Dem Wortlaut nach wird diese Regelung nicht nur auf die Bezieher von Mindestlohn beschränkt. Ausgenommen von der Anwendung des § 2 Abs. 2 sollen lediglich Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des SGB IV bleiben (§ 2 Abs. 3).


Wir verkenne dabei nicht, dass der mit dem gesetzlichen Mindestlohn verbundene Schutzzweck auch die Frage erfassen muss, wie Mehrarbeits- und Überstunden auszugleichen sind. Wenn aber mit dem regulären Monatsentgelt der Mindestlohn bereits überschritten ist, kann es nicht angehen, dass die vielfältigen Arbeitszeitmodelle der Praxis was die Behandlung von Mehrarbeits- und Überstunden angeht, durch die vorgesehene Regelung beeinträchtigt werden.

Eine Regelung, die aussagt, dass der Mindestlohn übersteigende Beträge weiterhin dem Arbeitszeitkonto verbleiben können, halten wir dabei allerdings auch nicht für sinnvoll. Denn dann müssten die den Mindestlohn überschreitenden Entgeltbestandteile in Arbeitszeit nach Minuten und Sekunden umgerechnet werden, was für die Akzeptanz von Arbeitszeitmodellen weder auf der Arbeitgeber- wie der Arbeitnehmerseite förderlich wäre.


1.3 Zu § 13 Haftung des Auftragnehmers
Dies kommt einer verschuldensunabhängigen Haftung des Unternehmers gleich, zumindest aber sehr nahe. Denn der Entlastungsbeweis müsste glaubwürdig erbracht werden, ein in der Praxis sicher regelmäßig unmögliches Unterlassen.

1.4 Zu § 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge


Letztreses ist schon deswegen abzulehnen, da der öffentliche Auftraggeber regelmäßig die Beweislage nicht kennen wird. Das Stützen etwa auf Presseberichte dürfte bei Verfahren vor der Vergabakammer kaum als ausreichend angesehen werden. Dazu, wann und vor allem wie im Falle einer Geldbuße in genannter Höhe die Wiederherstellung der Zuverlässigkeit nachgewiesen wird, gibt das Gesetz keine Hilfestellung. Der Verweis in der Gesetzesbegründung auf die vergleichbare entsprechende Regelung in § 21 AEntG ist nicht weiterhelfend.

1.5 Zu § 22 Persönlicher Anwendungsbereich

In § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 bis 4 des Gesetzesentwurfs ist geregelt, auf welchen Praktikantens das Gesetz keine Anwendung findet. Positiv hervorzuheben ist, dass freiwillige Praktika, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet werden, von Mindestlohn ausgenommen werden. Eine Verpflichtung, bei solchen Praktika den gesetzlichen Mindestlohn zu zahlen, würde zum Nachteil der Studierenden nachgewiesen werden, gibt das Gesetz keine Hilfestellung. Der Verweis in der Gesetzesbegründung auf die vergleichbare entsprechende Regelung in § 21 AEntG ist nicht weiterhelfend.

2. Änderung des Tarifvertragsgesetzes, Artikel 5 des Gesetzes

Durch die Änderungen in § 5 TVG sollen die Voraussetzungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen erleichtert werden. Hierin liegt in zweifacher Hinsicht eine deutliche Aufweichung der bisherigen Verhältnisse. Bislang muss eine Tarifbindung von mindestens 50 Prozent nachgewiesen werden, damit ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt werden kann. Künftig soll es ausreichen, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich überwiegende Bedeutung erlangt hat mit der Folge, dass bei der Ermittlung des 50-Prozent-Quorum künftig Beschäftigte mitzählen sollen, die unter Anschlusstarifverträge fallen oder mit denen arbeitsvertraglich der Tarifvertrag in Bezug genommen ist, ohne dass der Arbeitgeber tarifgebunden ist. Wird auch dadurch das 50-Prozent-Quorum nicht erreicht, soll die Allgemeinverbindlicherklärung möglich werden, wenn die Tarifvertragsparteien darlegen können, dass die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen die Sicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung verlangen.

Damit wäre allein schon durch die Möglichkeit einer vermehrten Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen unsere grundgesetzlich garantierte Betätigungsfreiheit als Tarifvertragspartei – wie wir meinen – in unzulässiger Weise und nicht hinnehmbar eingeschränkt.
Information für den Ausschuss

Bundesverband Farbe Gestaltung Bautenschutz

Missbrauch der Zeitarbeit im Handwerk verhindern

Die mit dem Tarifautonomiestärkungsgesetz vorgesehene Ergänzung in § 8 Abs. 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), mit dem ein Unterlaufen der Branchenmindestlöhne durch den Einsatz von Zeitarbeit verhindert werden soll, begrüßen wir ausdrücklich.

Mit großer Sorge verfolgen wir daher Überlegungen, auf diese auch für unser Handwerk wichtige Regelung im Gesetzgebungsverfahren verzichten zu wollen.


Das Umgehungsmodell ist in der Praxis zunehmend zu beobachten. Malerbetriebe werden zwar noch mit der Überwachung der Unterhaltsmaßnahmen beauftragt, die Durchführung der Maßnahmen erfolgt dann aber über Zeitarbeitnehmer, die nicht an den Malerbetrieb überlassen wurden. Malerbetriebe mit eigenen Beschäftigten oder eigenen Zeitarbeitnehmern, für die der Mindestlohn des Maler- und Lackiererhandwerks als unterste Lohngrenze gilt, haben damit kaum noch eine Chance am Markt.


Im Kabinettsentwurf des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie ist die notwendige Klarstellung in § 8 Abs.3 AEntG vorgesehen. Mit dieser Regelung wird der beschriebene Missbrauch ausgeschlossen und insoweit der mit dem Entsendegesetz verfolgte Zweck sichergestellt. Letztlich hilft der Gesetzgeber, unseren bewährten Branchenmindestlohn zu sichern und Be schäftigung in unserem farbenfrohen Handwerk zu erhalten.

Schreiben vom 23. Juni 2014
Wir haben die große Sorge, dass die derzeitige Formulierung von § 22 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Entwurfs des Tarifautonomiestärkungsgesetzes dazu führen könnte, dass die Regelungen zum Mindestlohn nicht für Hochschulabsolventinnen und -absolventen gelten, die sich in der postgradualen Psychotherapeutenausbildung befinden.


Für die betroffenen Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in Ausbildung ist dies ein un würdiger Zustand, denn Zugangsvoraussetzung zu dieser Ausbildung ist ein erfolgreich abgeschlossenes Hochschulstudium.

Die Bundespsychotherapeutenkammer (BPtK) fordert seit Jahren eine dem akademischen Grad der Ausbildung und -teilnehmer angemessene Vergütung der Praktischen Tätigkeit und setzt sich für eine grundlegende Reform der Psychotherapeutenausbildung ein, die die Qualifizierung so konzipiert, dass alle qualifizierten Tätigkeiten im Rahmen der Versorgung angemessen vergütet werden. Dass sich CDU/CSU und SPD in ihrer Koalitionsvereinbarung auf eine Reform der Psychotherapeutenausbildung verständigt haben, lässt uns hoffen, dass es hier bald zu einer Lösung kommen kann.

Doch auch bis zum möglichen Inkrafttreten eines reformierten Psychotherapeutengesetzes sollte jeder gesetzgeberische Spielraum genutzt werden, die finanzielle Not der sich in Ausbildung befindlichen künftigen Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten zu lindern. Das Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) bietet hier die Möglichkeit einer raschen Lösung, bei der bestehende Forderungen nach einer dem akademischen Grad der Psychotherapeutinnen und Psychotherapeuten in Ausbildung angemessenen tariflichen Entlohnung unberührt bleiben.


Wir fordern daher, bei den Ausnahmen von solchen Praktika abzusehen, die nach Abschluss eines Hochschulstudiums im Rahmen einer Ausbildungsordnung zu erbringen sind und entsprechend dem Qualifikationsniveau zu erbringende Tätigkeiten verlangen.

Die BPtK schlägt vielmehr vor, § 22 Absatz 1 Nummer 1 wie folgt zu ergänzen.

§ 22

Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungs-
gesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen Praktikantinnen und Praktikanten, die

1. ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten; dies gilt nicht für Praktika in solchen durch Ordnungen geregelt Ausbildungen,

**die ein abgeschlossenes Hochschulstudium voraussetzen,**

[Ziffern 2 bis 4 bleiben unverändert].

Wir würden uns sehr freuen, wenn dieser Änderungsvorschlag im Rahmen des weiteren Gesetzgebungsverfahrens aufgenommen wird.

Mit Rücksicht auf diese Umstände möchten wir Sie dringend bitten, für Praktika in künstlerischen Berufen eine Ausnahme in § 22 des Gesetzentwurfs zu sehen.

Schreiben vom 30. Mai 2014
Information für den Ausschuss

Stellungnahme des Paritätischen Gesamtverbands
zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

Vorbemerkung


Der Paritätische nimmt zu einzelnen Regelungen des Gesetzentwurfs wie folgt Stellung:

Zu Artikel 1 Mindestlohngesetz

§ 1 Mindestlohn MiLoG-E

§ 1 MiLoG-E sieht vor, dass jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf einen Bruttostundenlohn in Höhe von mindestens 8,50 € erhält. Der Paritätische hat seinen Mitgliedsorganisationen mit einer Aktualisierung der sog. AVB – Arbeitsvertragsbedingungen des PARITÄTISCHEN Gesamtverbands zum 1.1.2014 empfohlen, eine Lohnuntergrenze in Höhe von 8,50 € einzuhalten. Es ist jedoch erkennbar, dass einzelne soziale Dienste und Einrichtungen, etwa im Bereich der Fahrdienste für Menschen mit Behinderungen, vor besondere Schwierigkeiten gestellt sind, diese Lohnuntergrenze
einhalten und finanzieren zu können. Mit der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns muss deshalb die Refinanzierung über Zuwendungen, Entgelte und Pflegesatzvereinbarungen gleichzeitig durchgängig gesichert werden.

§§ 4-11 Mindestlohnkommission MiLoG-E

Der Paritätische würde gern sicherstellen, dass zu den in § 11 Abs. 2 MiLoGE genannten Verbände auch die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtsverbände zählen, die vor Erlass einer Rechtsverordnung regelmäßig Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme erhalten werden. So wären wir in der Lage, dem Vorschlag der Kommission prüfenden Ministerium die spezifischen Belange der freigemeinnützigen Träger, aber auch der von uns unterstützten Personen direkt zu übermitteln, sofern aus unserer Sicht in der Gesamtabwägung der Kommission diese Belange nicht ausreichend berücksichtigt wurden. Im Rahmen der Verbandsanhörung sollte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die wesentlichen Ergebnisse der Abwägungen (Begründung der Mindestlohnkommission § 9 Abs. 3 MiLoG-E) mitteilen, die in der Mindestlohnkommission zur Beschlussfassung einer bestimmten Lohnhöhe geführt haben. Das erscheint im Hinblick auf die gebotene Transparenz der stark im öffentlichen Interesse stehenden Ergebnisse begründet. Es wird darum gebeten, die Frist zur Stellungnahme von drei auf vier Wochen zu verlängern. § 11 Abs. 2 MiLoG-E ist um beide Punkt zu ergänzen.

Die Interessen des Sektors der Sozialwirtschaft sol- ten auch im Rahmen einer Anhörung der Mindestlohnkommission nach § 10 Abs. 3 MiLoG-E vorgebracht werden können. § 10 Abs. 3 MiLoG sollte deshalb nach dem Wort Betroffene um „und Verbände oder Gruppierungen, die soziale und wirtschaftliche Interessen organisieren, deren Interessen durch die Anpassung des Mindestlohns berührt werden“ ergänzt werden.

Nach § 19 MiLoG-E sollen öffentliche Auftraggeber all diejenigen Bieter zeitweise vom Vergabeverfahren ausschließen, die wegen Nichteinhaltung der gesetzlichen Bestimmungen zum Mindestlohn mit einem Bußgeld belegt worden sind bzw. damit aller Voraussicht nach zu rechnen haben. Der Ausschluss von Bietern im Vergabeverfahren, die sich nicht an den Mindestlohn halten, wird grundsätzlich begründet, weil damit eine verbindliche Umsetzung des Mindestlohns befördert werden kann.

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich MiLoG-E


Dieser Zeitraum erscheint angemessen, da rund 1/3 der Schulabgänger/-innen im unmittelbaren Anschluss an den Schulbesuch an Maßnahmen des sog. Übergangssystems teilnehmen und nach circa einem Jahr (erneut) vor der Entscheidung stehen, eine Ausbildung aufzunehmen. Der Zeitraum sollte jedoch nicht länger sein, weil gerade gering qualifizierte junge Erwachsene am häufigsten im Niedriglohnsektor arbeiten und deshalb als besonders schutzbedürftig gelten können. Eine bestimmte Altersgrenze, wie in Abs. 2 die Volljährigkeitsgrenze, wird hingegen als zu starr und ungenau eingeschätzt. Sie droht ohne weitergehende Spezifizierung gegen das Diskriminierungsverbot zu verstoßen.


Die besondere Mindestlohnregelung für Schulabgänger/-innen sollte deshalb von einer Ausbildungs garantie gekoppelt werden. Die Bundesregierung soll damit die Wirtschaft in die Pflicht nehmen, ein auswählfähiges Angebot an betrieblichen Ausbildungs plätzen bereitzustellen und die betriebliche Berufsausbildung - mit ergänzender Unterstützung etwa der sog. assistierten Ausbildung - stärker für benachteiligte Jugendliche zu öffnen. Die Ausbildungsförderung von Arbeitsagenturen und Jobcentern muss in Abstimmung mit den Bundesländern soweit ausgebaut werden, dass allen jungen Menschen das Angebot eines außer- bzw. überbetrieblichen Ausbildungsplatzes erhalten, die keine reguläre Ausbildungsstelle bekommen haben. Die außer- und überbe-
trieblich bereitgestellten Ausbildungsplätzen sollen rea-
litäts- und betriebsnah und in Kooperation mit den
Trägern der Jugendsozialarbeit ausgestaltet werden.
Darüber hinaus muss mit der Förderung von Ar-
bbeitsagenturen und Jobcentern die Nachqualifizie-
rung von jungen Erwachsenen gestärkt werden. In der
Altersgruppe 25-35 Jahren sind insgesamt rund 1,5
Mio. junge Erwachsene ohne Berufsabschluss. Es
werden mehr Finanzmittel, insbesondere zusätzliche
Eingliederungsmittel im SGB II und neue Konzepte
der Berufsausbildung (z. B. kombinierte Angebote des
Arbeitens und Lernens) benötigt, um diese jungen
Menschen für den zukünftigen Arbeitsmarkt zu qua-
lifizieren.
Der Paritätische schließt sich den vorgeschlagenen
Regelungen zur Ausnahme von Auszubildenden, Eh-
renamtlichen, Schüler/-innen und Studenten im
Pflichtpraktikum sowie Teilnehmenden in Maßnah-
men der Arbeitsförderung an (§ 22 Abs. 2 MiLoG-E).
In § 22 Abs. 3 MiLoG-E bitten wir klarzustellen, dass
auch Praktika, die auf die Aufnahme eines Studiums
vorbereiten, (etwa zur Vorbereitung auf ein Studium
der Sozialpädagogik) vom Mindestlohn ausgenom-
men sind.
Zu § 22 Abs. 4 MiLoG-E: Laut Referentenentwurf sol-
lben Langzeitarbeitslose gem. § 18 SGB III, die zur Auf-
nahme eines Beschäftigungsverhältnisses mit einem
Lohnkostenzuschuss gefördert werden, im Zeitraum
der ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses vom
Mindestlohn ausgenommen werden. Der Paritätische
lehnt diese Ausnahmeregelung ab. Eine doppelte fi-
nanzielle Entlastung der Arbeitgeber ist nicht zielfüh-
rrend. In den Jobcentern entsteht außerdem mehr Ver-
waltsaufwand bei der Einkommensanrechnung,
wenng mit Ablauf des 6. Monatszeitraums die Anrech-
nung eines sich verändernden, aber nicht bedarfsde-
ckenden Einkommens zu überprüfen ist.
Eine intensivere Förderung von Langzeitarbeitslosen,
ihre passgenaue Vermittlung in ein Arbeitsverhältnis
und die nachgehende Betreuung sind dagegen hilfrei-
che Ansätze, die es auszubauen gilt. Demgegenüber
ist es nicht ein niedriger Einstiegslohn, der die Er-
werbsintegration Langzeitarbeitsloser fördert.
Information für den Ausschuss

Stellungnahme des Paritätischen Gesamtverbands
zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)
Ausnahme von Praktikantinnen und Praktikanten vom Mindestlohn


Wir unterstützen auch die vorgeschlagenen Regelungen zur Ausnahme von Praktika vom Mindestlohn, soweit die Vermittlung von Fertigkeiten, Kenntnissen oder Erfahrungen im Vordergrund steht. Dazu gehören

- praktika, die verpflichtend im Rahmen von Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung geleistet werden § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr.1 MiLoG - E,
- Orientierungs- bzw. Berufsfindungspraktika (Nr. 2) bis zu 6 Wochen,
- sonstige freiwillige berufsbegleitende Praktika (Nr. 3) bis zu 6 Wochen.

Wir halten die vorgeschlagenen Regelungen in Bezug auf bestimmte berufspraktische Zeiten im Ausbildungsleben jedoch zum Teil für zu unscharf mit jeweils möglichen erheblichen Auswirkungen auf das Feld der Fachkräftegewinnung. Diese spielt auch im Bereich der sozialen Arbeit inzwischen eine große Rolle.

Im Bereich der sog. „Vorpraktika“ für ein Studium der sozialen Arbeit, die oft 3 Monate dauern, befürchten wir eine finanzielle Überforderung der Praktikumsanbieter mit der Folge eines signifikanten Rückgangs des bisherigen Angebots. Deshalb halten wir eine Ausnahme vom Mindestlohn für den gesamten Zeitraum bis zu 3 Monaten für notwendig. (siehe unten 1.)

Keine Ausnahme vom Mindestlohn sehen wir allerdings für die Zeiten praktischer Tätigkeit, die nach Erreichen eines berufsabschließenden Schulabschlusses, eines akademischen Grades, wie Bachelor, Master oder Diplom für die staatliche Anerkennung oder Berufszulassung zu leisten sind, z.B. Anerkennungsjahre.

Kennzeichnend für diese Zeiten der praktischen Tätigkeit ist, dass die betreffenden Personen zum überwiegenden Teil der Arbeitszeit in die Arbeitsprozesse der jeweiligen Betriebe eingebunden sind und in ihrem künftigen Beruf weisungsgebunden arbeiten. Hier ist aus unserer Sicht mindestens der Mindestlohn zu zahlen. (siehe unten 2.)

Wir weisen aber auch daraufhin, dass sich das Problem mangelnder Finanzierung vieler Bereiche der sozialen Arbeit verschärft wird, wenn nicht die zur Refinanzierung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro benötigten Mitteln aufgestockt werden.

Im Einzelnen
1. Vorpraktika, die für eine Zulassung zum Studium der sozialen Arbeit nachgewiesen werden müssen.

An vielen Hochschulen, die den Studiengang der sozialen Arbeit anbieten, ist für die Zulassung der Nachweis eines 3-monatigen Praktikums in einer sozialen

Wir schlagen vor, in § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 klarzustellen, dass die für die Zulassung zu einer Ausbildung oder Studium erforderlichen Praktika bis zu 3 Monaten von der Ausnahme erfasst werden.

Alternativ könnte die Ausnahme in der Nr. 2 (sog. „Orientierungspraktika“ oder „Berufsfindungspraktika“) auf 3 Monate ausgedehnt werden, um diese Form der Vorpraktika zu erfassen.

2. Zeiten praktischer Tätigkeit, die nach Erreichen eines berufsabschließenden Schulabschlusses oder nach Erreichen eines akademischen Grades wie Bachelor, Master oder Diplom für die staatliche Anerkennung oder aufbauend auf einen akademischen Abschluss im Rahmen einer Aus- bzw. Weiterbildung zu leisten sind


Wir sind der Auffassung, dass diesen Gruppen mindestens der Mindestlohn gezahlt werden muss. Die Personengruppen sind jeweils den überwiegenden Teil ihrer Arbeitszeit in die jeweiligen Arbeitsprozesse und Betriebe eingebunden und arbeiten weisungsgebunden. Hier steht regelmäßig neben den Ausbildungseffekten die Erbringung von Arbeitsleistungen im Vordergrund. Im Bereich Erzieherinnen und Sozialpädagogen wird dies auch dadurch deutlich, dass die Beschäftigung dieser Personengruppen teilweise bei der Feststellung der Fachkraftquoten Berücksichtigung findet.

Viele Psychologen/Sozialpädagogen mit Diplom oder Master, die jährlich (ca. 3.000 in Deutschland) eine Weiterbildung / Ausbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten oder Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten absolviern, befinden sich in einer finanziell prekären Situation unterhalb des Existenzminimums. Sie erbringen gleichzeitig, wie das erwähnte Forschungsgutachten und andere Erhebungen dokumentieren, zu einem hohen Anteil klinisch-therapeutische Leistungen in den Kliniken und gewährenleistet dort vielfach den psychotherapeutischen Betrieb.

Der Begründung zum Gesetzentwurf haben wir entnommen, dass diese Zeiten praktischer Tätigkeit, bezeichnet als „Berufspraktikum“, von § 22 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 erfasst sein sollen. Das halten wir aus den beschriebenen Gründen nicht für sachgerecht.

Wir sind der Auffassung, dass in diesen berufspraktischen Zeiten die Erbringung von Arbeitsleistungen soweit im Vordergrund steht, dass eine Ausnahme vom Mindestlohn nicht gerechtfertigt erscheint. Eine Klarstellung im Gesetzestexto ist dringend wünschenswert.

Wir schlagen daher vor, § 22 Abs. 1 um einen Satz 3 zu ergänzen:

Kein Praktikum im Sinne dieses Gesetzes sind Zeiten praktischer Tätigkeit, die nach Erreichen eines berufsabschließenden Schulabschlusses, nach Erreichen eines akademischen Grades wie z. B. Bachelor, Master oder Diplom für das Erreichen der staatlichen Anerkennung oder aufbauend auf einen akademischen Abschluss im Rahmen einer Aus- bzw. Weiterbildung zu leisten sind.


Ebenso zu befürworten ist das ausdrückliche Ziel, die Tarifautonomie und die Tarifbindung in Deutschland wieder zu stärken.


Es ist daher mindestens zu gewährleisten, dass auch den aufgrund Kirchenrechts gebildeten paritätisch besetzten Gremien vor Erlass der Rechtsverordnung von Seiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales Gelegenheit zur Stellungnahme einzuräumen ist, soweit kirchliche Einrichtungen von der
Rechtsverordnung betroffen oder am Ausgang des Verfahrens interessiert sind.

§ 7 Absatz 4 AEntG sowie § 7a Absatz 3 AEntG-E ist daher jedenfalls folgender Satz anzufügen:

„Gleiches gilt für die von der Rechtsverordnung betroffenen oder am Ausgang des Verfahrens interessierten paritätisch besetzten Gremien, die die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften zur Regelung ihres Arbeitsrechts gebildet haben“.


3. Zu Artikel 5 – Änderung des Tarifvertragsgesetzes


Tarifverträge wirken sich wesentlich auf das wirtschaftliche Umfeld und die Konkurrenzsituation aus, in denen die Kirchen und ihre Einrichtungen tätig sind. Die Kirchen haben daher auch hier die Sorge, dass ihre höheren Löhne weiter unter Wettbewerbsdruck geraten und auch die Refinanzierung ihrer Löhne (noch) schwieriger wird.

Wir bitten daher den Gesetzgeber nachdrücklich sicherzustellen, dass Löhne, die höher sind als die für allgemeinverbindlich erklärt, also jemand die auf dem Dritten Weg zustande gekommen oder tarifvertraglich vereinbart, Grundlage staatlicher und sozialversicherungsrechtlicher Refinanzierung sind.

4. Zu Artikel 1 – Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (MiLoG)

a. Fördermaßnahmen für langzeitarbeitslose Menschen, erwerbsgeminderte Personen im SGB XII und bei Menschen mit Behinderung

Die Einführung eines Mindestlohns von 8,50 Euro kann zu Problemen bei bestimmten Fördermaßnahmen zugunsten langzeitarbeitsloser Menschen, erwerbsgeminderter Menschen im SGB XII und bei Menschen mit Behinderung führen. Hier ist die Refinanzierung der mit der Einführung des Mindestlohns höheren Löhne zu gewährleisten und für die Zukunft auch zu verhindern, dass wegen der höheren Löhne weniger Personen Förderungen erhalten.

Langzeitarbeitslose Personen

Karitative Einrichtungen machen auf Länderebene bereits die Erfahrung, dass etwa in Bürgerarbeitstourprojekten nicht ohne weiteres der dort bereits eingeführte Mindestlohn von 8,50 Euro refinanziert wird, den die Träger aber auch in diesen Projekten zu zahlen verpflichtet sind.

Wird der Mindestlohn nun auf Bundesebene eingeführt, ist durch begleitende Maßnahmen sicherzustellen, dass sowohl die Refinanzierung bestehender Be

2 Weitergehende Forderungen wie etwa die weitgehende Gleichstellung kircheneigener Regelungen mit Tarifverträgen nach Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz in Zeiten sinkender Tarifbindung wieder zu größerer Wirksamkeit zu verhelfen.


4 Grundsätzlich haben die Kirchen auch Interesse daran, am Verfahren nach § 5 TVG, insbesondere durch ein Stellungnahme- und Anhörungsnachricht nach Absatz 2, beteiligt zu sein. Zum einen können sie kompetent dazu beitragen, das öffentliche Interesse zu ermitteln, zumal dann, wenn die bestehenden kircheneigenen Regelungen, was nach der Entwurfsbe gründung nicht ausgeschlossen zu sein scheint, im Zusammenhang mit der Prüfung der „überwiegenden Bedeutung“ mit ins Spiel kommen. Zum anderen wegen der oben bereits dargestellten Veränderung des wirtschaftlichen Umfelds für die kirchlichen Einrichtungen, wenn sie sich für allgemeinverbindlich erklären Tarifverträgen nach dem TVG gegenüber sehen. Auch hier ginge es den Kirchen vor dem Hintergrund ihrer eigenen vergleichsweise guten Lohnstruktur darum, an der Gestaltung guter Arbeitsbedingungen in denfalls insofern mitwirken zu können. Siehe im Übrigen auch Fußnote 2 Satz 1.

5 Siehe auch die Stellungnahme des Deutschen Caritasverbandes zum Entwurf eines Tarifautonomiestärkungsgesetz- es vom 23.06.2014 und der Diakonie Deutschland vom 24.03.2014.
beschäftigungswirtschaftliche Voraussetzungen etwa in § 16e SGB II Fördermaßnahmen oder in Bürgerprojekten gewährleistet werden als auch die entsprechenden Eingliederungsmittel für das kommende Haushaltsjahr um die Kosten erhöht werden, die sich aus der begleitenden Absicherung von Förderansätzen ergeben.

Erwerbsgeminderte Personen im SGB XII

Notwendig ist auch eine Erhöhung des Eingliederungszuschusses nach § 90 SGB III, der derzeit bis zu 70 Prozent des zu berücksichtigenden Arbeitsentgelts beträgt. In sogenannten „Zuverdienstprojekten“ der Caritas für chronisch psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen arbeiten die Betroffenen ihren Lohn in regulären Beschäftigungsverhältnissen selber, wobei sie aber nur zwischen 1 Euro bis ca. 6,50 Euro selber erwirtschaften können.

Bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro müsste nun eine Bezuschussung von über 70 Prozent des Arbeitsentgelts möglich sein, will man nicht Gefahr laufen, dass die Förderung gerade für solche Personen eingeschränkt wird, die nur einen geringen eigenen Lohnanteil erwirtschaften können.

Bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro müsste nun eine Bezuschussung von über 70 Prozent des Arbeitsentgelts möglich sein, will man nicht Gefahr laufen, dass die Förderung gerade für solche Personen eingeschränkt wird, die nur einen geringen eigenen Lohnanteil erwirtschaften können.

Bei einem Mindestlohn von 8,50 Euro müsste nun eine Bezuschussung von über 70 Prozent des Arbeitsentgelts möglich sein, will man nicht Gefahr laufen, dass die Förderung gerade für solche Personen eingeschränkt wird, die nur einen geringen eigenen Lohnanteil erwirtschaften können.

Ähnliches gilt für behinderte Menschen, die in Integrationsfirmen arbeiten. Die Entlohnung liegt hier mitunter zwischen 6,50 Euro und 7,50 Euro. Auch in Bezug auf diese Personengruppe ist daher eine Änderung des § 90 SGB III im oben beschriebenen Sinne anzustreben und der Minderausgleich anzuheben, damit nicht langfristig weniger Personen eine Förderung erhalten.

b. Mindestlohnkommission – Anhörung nach § 10 Absatz 3 MiLoG-E


Als Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband vertritt der Bundesverband Druck und Medien e. V. (bvdm) mit seinen neun regionalen Landesverbänden die Interessen von Unternehmen aus allen Bereichen der Druckindustrie. In der Druckindustrie sind bundesweit derzeit etwa 147.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in rund 9.000 Betrieben beschäftigt.

Der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) stehen wir grundsätzlich kritisch gegenüber. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch die Sozialpartner im Rahmen der grundgesetzlich geschützten Tarifautonomie muss weiterhin Vorrang haben. Der Gesetzgeber ist daher aufgefordert, die erheblichen Risiken, die ein gesetzlicher Mindestlohn mit sich bringt, bei der geplanten gesetzgeberischen Ausgestaltung zu berücksichtigen.

Zwar ist die Druckindustrie als eine Hochlohnbranche, bezogen auf die Tarifentgelte, nicht unmittelbar von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns (8,50 €) betroffen. Allerdings führt die geplante Ausgestaltung und Umsetzung dazu, dass die Druckbranche in anderen grundsätzlichen Fragen vom „Tarifautonomiestärkungsgesetz“ tangiert wird.

I. Schutz der Tarifautonomie vor politischer Einflussnahme


1. Befürchtete „Sog-Wirkung“ für künftige Tarifabschlüsse

Es ist zu befürchten, dass sich die Einführung, Festsetzung und Überprüfung des Mindestlohns faktisch auch auf die zukünftigen Tarifverhandlungen nicht nur in der Druckbranche auswirkt. Die Gewerkschaften könnten die Anpassungen des Mindestlohns in zukünftigen Tarifverhandlungen bereits im Sinne einer „Mindesterhöhung“ als vorgegeben ansehen und nur noch über ein darüber hinausgehendes Lohnplus verhandeln wollen. Die sich aus dieser „Sog-Wirkung“ ergebenden Tarifabschlüsse spiegeln jedoch keinesfalls mehr die wirtschaftliche Situation der Branche wieder, sondern liegen vermutlich deutlich darüber.

Maßgebliche Orientierungsgröße für Tariferhöhungen muss weiterhin die wirtschaftliche Lage der einzelnen Branchen bleiben. Dies stellt der vorliegende Gesetzesentwurf jedoch nicht sicher. Vielmehr würde das Gesetz in der derzeitigen Form das Verhandlungsgleichgewicht zwischen den Sozialpartnern und somit die Tarifautonomie empfindlich stören.

2. Mindestlohnikommission

Um eine ausgewogene Entscheidungsfindung zu ermöglichen, ist insbesondere eine paritätisch besetzte Mindestlohnikommission ohne einen zusätzlichen alternierenden Vorsitzenden mit eigenem Stimmrecht unerlässliche Voraussetzung. Durch die derzeit vorgesehene Besetzung mit einem regelmäßig wechselnden, aber parteitischen Vorsitzenden wird ein systemfremdes Element bei der Lohnfindung geschaffen. Denn der sonst bei Tarifverhandlungen bestehende

Schreiben vom 24. Juni 2014
Einzugswang, der beide Seiten einen Ausgleich ihrer jeweiligen Interessen finden lässt, entfällt bei einem Stimmenmehrgewicht für eine Seite.

Durch eine solche Besetzung wird es einer Seite ermöglicht, Mindestlohn erhöhungen auch gegen den Widerstand der anderen Seite durchzusetzen. Dies birgt die Gefahr, dass die jeweilige Situation in dem Gremium politisch ausgenutzt wird. Das Gesetz muss daher eine einseitige Beschlussfassung, die zu unverhältnismäßigen Anhebungen des Mindestlohns führen könnte, ausschließen.

Zudem können die Vertreter der Sozialpartnerorganisationen ihre Aufgaben nur erfüllen, wenn gesetzlich festgelegt ist, dass das Gremium keiner politischen Beeinflussung unterliegen darf.

3. Kriterien der Anpassung

Bei der künftigen Anpassung des Mindestlohns muss der Gesetzgeber der Mindestlohnkommission klare Kriterien an die Hand geben, an denen sich die Entwicklung des Mindestlohns orientieren muss.


4. Häufigkeit der Anpassungen


Ferner öffnet ein kurzer Überprüfungseinsatzausreich zu dem die Tür für eine aufgrund von Land- oder Bundestagswahlen permanente Debatte um soziale Wohltaten in Form von Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns.


5. Bestehende Tarifverträge auch bei Erhöhungen schützen

Das Gesetz muss garantieren, dass bestehende Branchentarifverträge durch den gesetzlichen Mindestlohn nicht verdrängt werden. Ein solcher Eingriff wäre verfassungsrechtlich bedenklich.

Dies gilt insbesondere nicht nur bei der Einführung, sondern entsprechend auch bei zukünftigen Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns. Zum Erhöhungszeitpunkt gültige Tarifverträge, die während ihrer Laufzeit vom Mindestlohn „überholt“ werden, dürfen dadurch nicht ihre Geltung verlieren.


Es ist daher zwingend, den Schutz geltender Branchentarifverträge in den Gesetzesentwurf aufzunehmen, so dass tariffreue Unternehmen für ihre Tarifrechte nicht sanktioniert werden.

II. Arbeitszeitflexibilisierung erhalten

Nach § 2 MiLoG-Entwurf ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Mindestlohn für erbrachte Arbeitsstunden spätestens am übernächsten Monatsende auszuzahlen.

Zwar soll es auch möglich sein, Arbeitsstunden auf ein Arbeitszeitkonto zu buchen, das der ungleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit dient (Flexikonto), allerdings soll das darauf bestehende Arbeitszeitgut haben spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten durch Freizeit oder Zahlung des Mindestlohns ausgeglichen werden. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich je weils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

Diese Regelung greift massiv in die derzeit in vielen Betrieben bestehenden Systeme der flexiblen Arbeitszeitverteilung ein und ist daher abzulehnen. Flexikonten, die einen Zeitausgleich über einen Zeitraum von 12 Monaten hinaus vorsehen, dürfen durch die Einführung des Mindestlohns nicht eingeschränkt werden.


In vielen Betrieben existieren Regelungen, die einen Ausgleichszeitraum von deutlich mehr als 12 Monaten vorsehen. Dieses System hat sich bewährt und
wird auch von Gewerkschaftsseite nicht in Frage ge- stellt. Diese Regelungen dürfen daher nicht durch ei- nen solchen massiven Eingriff in die Tarifautonomie ausgehebelt werden.

III. Keine aussernde Haftung des Auftraggebers


IV. Ausschlussfristen, Beschäftigungssicherungs- und Aufhebungsvereinbarungen erhalten

Nach § 3 MiLOG-Entwurf sollen Vereinbarungen, die den Mindestlohn-Anspruch unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschlie- ßen, unwirksam sein. Ein Verzicht auf den Mindest- lohn soll nur im Rahmen eines gerichtlichen Ver- gleichs möglich sein.


Insbesondere die Wirksamkeit tariflicher Ausschluss- fristen, wie sie z.B. auch im Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Druckindustrie ent- halten sind, darf durch das Gesetz nicht angetastet werden. Tarifverträge sind komplexe Regelungssyste- me, die in ihrer Gesamtheit einen Ausgleich der In- teressen der Tarifvertragsparteien sicherstellen. Die Aushebung tariflicher Regelungen durch den Ge- setzgeber stellt einen nicht hinnehmbaren Eingriff in die Tarifautonomie dar.

Auch die Arbeitsvertragsparteien dürfen nicht dem durch Ausschlussfristen eingeschränkt werden, dass die im Vertrauen auf die bisherige Rechtslage im Arbeits- vertrag vereinbarten Ausschlussfristen nunmehr als unwirksam angesehen werden.

Aus Gründen der Rechtssicherheit sollte im Gesetz klargestellt werden, dass der gesetzlich vorgeschrie- bene Stundenlohn im Durchschnitt erreicht werden muss.


Dieser ausnahmslose Eingriff in die Tarifautonomie dar. Der Gesetzgeber stellt einen nicht hinnehmbaren Eingriff in die Tarifautonomie dar.

V. Vorrang der Ausbildung


Die im Gesetzsentwurf vorgesehene Ausnahmerege- lung für junge Menschen unter 18 Jahren ohne Aus- bildung oder Qualifizierung ist daher nicht ausrei- chend. Das Durchschnittsalter der Auszubildenden in der Druckindustrie liegt derzeit bei etwa 22 Jahren,
eine Anhebung der Altersgrenze ist daher dringend ratsam.
Ferner müssen Praktikantenverhältnisse, unabhängig davon, ob sie vor, während oder nach der Aufnahme eines Studiums oder einer Berufsausbildung stattfinden, ob sie Pflichtpraktika sind oder nicht, von der Mindestlohnregelung ausgenommen werden. Die bisher im Gesetz vorgesehenen Ausnahmeregelungen gehen daher noch nicht weit genug.
Im Rahmen von Praktika stehen die berufliche Orientierung sowie der Erwerb von Wissen und praktischen Fähigkeiten klar im Vordergrund. Sie dienen nicht als Ersatz von Arbeitskräften. Wo der Schwerpunkt im Einzelfall tatsächlich nicht auf der Ausbildung, sondern einer für das Unternehmen verwertbaren Arbeitsleistung liegt, handelt es sich schon nach derzeitiger Rechtslage nicht um ein Praktikum, sondern um ein Arbeitsverhältnis.
Bei echten Praktikumsverhältnissen ist der zeitliche und finanzielle Aufwand des Unternehmens für die Betreuung des Praktikanten deutlich höher als der Vorteil aus einer eventuell erbrachten Arbeitsleistung. Gleiches gilt für die Teilnehmer an dualen Studiengängen. Die Bereitschaft der Unternehmen, diesen Aufwand auf sich zu nehmen und Praktikumsplätze anzubieten, darf nicht durch unverhältnismäßige Kostenbelastungen untergraben werden.
Information für den Ausschuss

Stellungnahme des Deutschen Kulturrates

Praktika im Kultur- und Medienbereich differenziert betrachten


Praktika sind aus Sicht des Deutschen Kulturrates eine sinnvolle Möglichkeit, um die Berufswirklichkeit und verschiedene Berufsfelder kennenzulernen. Das gilt in besonderem Maße für Studierende, deren Studium nicht unmittelbar auf eine berufliche Tätigkeit ausgerichtet ist. Insofern ist es aus Sicht des Deutschen Kulturrates nachvollziehbar, dass insbesondere in geistes- und kulturwissenschaftlichen Studiengängen, die weniger auf einen Beruf als vielmehr auf ein Wissenschaftsfeld ausgerichtet sind, Praktika einen hohen Stellenwert haben.


In einigen Bereichen des Mediensektors ersetzen Praktika die Ausbildung. Die Tätigkeitsbereiche erlauben den Quereinstieg und setzen weder eine akademische noch eine Ausbildung im dualen Ausbildungssystem voraus. Angesichts der sich stetig wandelnden Bedingungen in diesen Arbeitsfeldern – nicht zuletzt aufgrund technischer Entwicklungen – wäre die Entwicklung von Ausbildungsgängen nicht

1 Schreiben vom 19. Juni 2014


Wer Mindestlöhne für Praktikanten und andere Mitarbeiter im Kulturbereich politisch will, muss allerdings auch dafür sorgen, dass die Budgets öffentlich oder öffentlich-rechtlich finanziert Projekte so ausgestattet sind, dass eine faire Bezahlung aller Beteiligten möglich ist.
Information für den Ausschuss

Stellungnahme der Hochschulrektorenkonferenz
zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) - BT-Drucksache 18/1558

Die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) als Stimme der Hochschulen möchte auf diesem Wege die Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme in Vorbereitung der öffentlichen Anhörung zum Entwurf des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) BT-Drucksache 18/1558 (Gesetzentwurf der Bundesregierung) nutzen.

Mitglieder der deutschen Hochschulen sind durch diesen Gesetzentwurf direkt betroffen, da wesentlicher Regelungsgegenstand die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns durch § 1 Mindestlohngesetz-Entwurf (MiLoG-E) ist. Aus dem Anwendungsbereich des Mindestlohns werden in § 22 MiLoG-E bestimmte Personengruppen ausgenommen, unter anderem Praktikantinnen und Praktikanten, die ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Studienordnung leisten,

- ein Praktikum bis zu sechs Wochen zur Orientierung für die Aufnahme eines Studiums leisten oder
- ein Praktikum von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Hochschulausbildung leisten.

Zu diesen vorgeschlagenen Regelungen nimmt die HRK wie folgt Stellung:

1. Die vom Bundesrat vorgeschlagene Klarstellung des § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG-E, nach der Praktika, die in dualen Studiengängen durchgeführt werden, z.B. aufgrund von hochschulgesetzlichen Regelungen oder auf der Grundlage von Vereinbarungen zwischen Hochschulen und Unternehmen, ebenfalls vom Anwendungsbereich ausgenommen werden sollen, wird auch von der HRK befürwortet. Dabei sollten auch Praktikate berücksichtigt werden, die aufgrund hochschulrechtlicher Bestimmungen vor der Aufnahme eines Studiums erbracht werden sollten.


Eine mögliche Formulierungsalternative wäre eine Ergänzung in § 22 Abs. 1 Nr. 1 MiLoG-E „…sowie ausländische Studierende, die im Rahmen internationaler Praktikantenaustauschprogramme in deutschen Betrieben, Forschungseinrichtungen oder Hochschulen studienbegleitende Praktika absolvieren.“


Es wäre in diesem Sinne zielführend, wenn die Ausnahmeregelung des § 22 Abs. 1 MiLoG-E dementsprechend angepasst würden, in dem in Nr. 1 das Wort „verpflichtend“ gestrichen und in Nr. 2 statt „sechs Wochen“ „drei Monate“ als Zeitraum angegeben und „oder im Anschluss an ein Studium“ ergänzt würde.

Schreiben vom 24. Juni 2014
Vorbermerekung
Der SoVD begrüßt ausdrücklich das mit dem Gesetzentwurf verfolgte Ziel, die Tarifautonomie zu stärken und angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. Die vorgesehene Erweiterung des Geltungsbereiches des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf sämtliche Tarifverträge wird ein wichtiger Schritt zur Bekämpfung des Niedriglohnsektors sein.


Damit werden die tariflichen Regelungen für eine viel größere Zahl der Beschäftigten als bisher gültig: diese fallen damit auch unter den Schutz tariflicher Mindeststandards.


Zum Mindestlohnsgesetz
Den Schwerpunkt seiner Stellungnahme legt der SoVD auf die im Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns.

2.1 Zur Wirkung und zur Notwendigkeit des Mindestlohns

Insbesondere weibliche Beschäftigte werden vom Mindestlohn profitieren. Denn der Anteil der Frauen im Niedriglohnsektor liegt mit 32,4 Prozent nahezu...
Zur staatlichen Kontrolle und Durchsetzung
Zum persönlichen Anwendungsbereich

Von der Einführung des Mindestlohnens werden darüber hinaus die 1,3 bis 1,4 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer profitieren, die zusätzlich zu ihrem geringen Erwerbseinkommen auftosckende Grundversicherungsleistungen beziehen. Ein großer Teil - zumindest der 218.000 vollzeitbeschäftigten Aufstocker - wird allein mit seinem Arbeitseinkommen seine Existenz sichern können und damit unabhängig von Grundversicherungsleistungen und Jobcenter werden. Aufgrund der Steuerzahlungsskalen bedeutet die Einführung des Mindestlohnens eine Entlastung: Denn die Steuerzahler finanzieren die aufstockenden Grundversicherungsleistungen und subventionieren damit die Arbeitgeber mit über 10 Mrd. Euro jährlich.

2.2 Zur Anpassung des Mindestlohnens durch die Mindestlohnkommission


2.3 Zur zivilrechtlichen Durchsetzung des Anspruchs auf Mindestlohn


2.4 Zur staatlichen Kontrolle und Durchsetzung
Zuständig für die Prüfung, ob ein Arbeitgeber sich an die Mindestlohnregelung hält, sind nach dem Gesetzentwurf die Behörden der Zollverwaltung. Der SoVD weist darauf hin, dass die Finanzkontrolle Schlechtarbeit entsprechend mit ausreichend qualifiziertem Personal ausgestattet sein muss, um diese wichtige Aufgabe zu erfüllen.


2.5 Zum persönlichen Anwendungsbereich

Für den SoVD ist unabdingbar, dass der Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt. Der Mindestlohn darf nicht durch das Zulassen von Ausnahmen aufgeweicht werden; der Grundsatz eines gerechten Lohns für gute Arbeit muss für alle Menschen gelten. Daher lehnt der SoVD es ab, dass im Gesetzentwurf der Mindestlohn für bestimmte Personengruppen keine Anwendung finden soll.


Ausdrücklich positiv bewertet der SoVD die Vorgabe, die freiwilligen Praktika in die Mindestlohnregelung
mit einzubeziehen. Angesichts der ausufernden Zu-
nehme des Missbrauchs von Praktikantinnen und
Praktikanten als billige oder sogar kostenfreie Ar-
beitskräfte stellt sich dies als eine notwendige und
sinnvolle Schutzmaßnahme dar.

2.6 Übergangsregelung
Der SoVD kritisiert, dass die Mindestlohnregelung bis
zum Jahr 2017 unterlaufen werden kann durch noch
geltende Tarifverträge. Wenn darin ein geringerer
Lohn festgeschrieben ist, so findet der Mindestlohn
keine Anwendung. Betroffen sind davon vor allem
Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus dem Ho-
tel- und Gaststättengewerbe, für landwirtschaftliche
Hilfstätigkeiten sowie Wach- und Schließdienstleis-
tungen. Insbesondere in diesen Branchen werden kör-
perlich sehr anstrengende Tätigkeiten verrichtet – zu
niedrigsten Löhnen. Der SoVD hält es für erforderlich,
also diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
ab dem 1. Januar 2015 uneingeschränkt den Mindest-
lohn in Höhe von 8,50 Euro zuzugestehen.

Schlussbemerkung
Insgesamt bewertet der SoVD den Gesetzentwurf als
einen wichtigen Schritt hin zur Wiederherstellung
der Ordnung auf dem Arbeitsmarkt. Allerdings müs-
sen weitere Schritte dringend folgen. Dies gilt zu-
nächst einmal für die im Koalitionsvertrag angekün-
digten Neuregelungen zur Verhinderung rechtswidri-
ger Werkvertragskonstruktionen sowie für die vorge-
sehenen Einschränkungen im Bereich der Leiharbeit.
Darüber hinaus ist aus Sicht des SoVD dringend ge-
boten, befristete Beschäftigung wieder auf das Vorlie-
gen eines sachlichen Grundes zu beschränken und für
geringfügige Beschäftigung bzw. Beschäftigung in der
Gleitzone die volle Sozialversicherungspflicht einzu-
führen. Erst nach Realisierung dieser Maßnahmen
kann von einer befriedigenden Regulierung prekärer
Beschäftigungsformen gesprochen werden.
Information für den Ausschuss

Stellungnahme des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbau e. V.
zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

I. Einleitung


Auch wenn der ursprüngliche Referentenentwurf punktuell abgeändert wurde, so fehlt es dem aktuellen Regierungsentwurf weiterhin an ausreichenden Ausnahmeregelungen, die künftige schädliche Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zumindest begrenzen oder abmildern könnten. Schließlich birgt er die Gefahr, dass gerade für junge Menschen falsche Anreize geschaffen werden, indem die Entscheidung für die Aufnahme einer Tätigkeit attraktiver gemacht wird als die Entscheidung für eine Ausbildung.

Zudem enthält der Vorschlag abweichend vom Koalitionsvertrag u. a. eine nicht akzeptable Haftungsnormierung zu Lasten des Auftraggebers im Rahmen der Vergabe von Wert- und Dienstleistungen an Dritte sowie eine nicht nachvollziehbare Einschränkung der Nutzung von Arbeitszeitkonten.

II. Der Gesetzentwurf im Einzelnen

a. persönlicher Anwendungsbereich – Ausnahmen modifizieren bzw. erweitern (§ 22)

Um den Arbeitsmarkt für bestimmte Gruppen nicht völlig abzuriegeln, müssen weitere Differenzierungen zugelassen bzw. vorgesehene Ausnahmen ausgedehnt werden.

1. Falsche Anreize vermeiden

Gemiß § 22 Abs. 2 sollen Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung bis zum Erreichen des 18. Lebensjahres (§ 2 Abs. 1 und 2 JuArbSchG) von...
einem gesetzlichen Mindestlohn ausgenommen werden.


2. Brücke in die Beschäftigung erhalten


Allerdings war es in Bezug auf die Referentenentwurf nicht nachvollziehbar, dass eine langzeitarbeitslose Person nur dann eine Beschäftigung für ein Entgelt unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns annehmen darf, wenn der Arbeitgeber für diese Tätigkeit staatliche Zuschüsse gewährt bekommt. Ein solcher Mechanismus hätte zu einem „Subventionszwang“ geführt. Richtigerweise verzichtet daher der Regierungsentwurf auf eine solche Anknüpfung.

Um Langzeitarbeitslosen die Möglichkeit für einen (Wieder-)einstieg in den Arbeitsmarkt sinnvoll zu ermöglichen, sollte der Mindestlohn aber zumindest für einen Zeitraum von 12 Monaten nicht gelten. Der Regierungsentwurf ist entsprechend abzuändern.

3. „Orientierungspraktika“ ausreichend berücksichtigen

Der Entwurf sieht in § 22 Abs. 1 vor, dass Praktikanten nur dann keinen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben, wenn sie ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung absolvieren, ein Praktikum von bis zu 6 Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums oder ein Praktikum von bis zu 6 Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung ableisten. Ausgenommen sind auch Praktika im Rahmen einer geförderten beruflichen Weiterbildung oder einer Einstiegsqualifizierung.


4. Teilhabe am Arbeitsleben nicht ausschließen


b. Haftung des Auftraggebers streichen (§ 13)

zu kontrollierende und kaum abschätzbare Haftungskette entstehen.


Es müssen daher die bestehenden und zukünftigen tariflichen, betriebsverfassungsrechtlichen sowie individuellen Vereinbarungen gewahrt und von dem Gesetzgeber akzeptiert werden. Ein Gesetz für die Einführung eines Mindestlohns darf solche Vereinbarungen, die sich bereits über lange Jahre bewährt haben, nicht in Frage stellen. Die Berücksichtigung von Wertguthabenvereinbarungen ist in keinem Fall ausreichend.

d. Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge – Voraussetzungen überarbeiten (§ 19)

Der Entwurf sieht in § 19 Abs. 1 vor, dass Unternehmen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausge schlossen werden sollen, die wegen eines Verstoßes gegen die Vorschriften über einen gesetzlichen Mindestlohn nach § 21 mit einer Geldbuße von wenigenhunderttausend 2.500 EURO belegt worden sind. Dies soll auch schon dann gelten, wenn im Einzelfall kein vernünftiger Zweifel an einem möglichen Verstoß besteht (§ 19 Abs. 1 Satz 2).


Erst recht muss dies für den Ausschlussgrund des § 19 Abs. 1 Satz 2 gelten, der auf einem sehr weitge henden und letztlich viel zu unbestimmten Rechtsbegriff basiert. Wenn der Ausschluss von einem Vergabeverfahren von dem Vorliegen vernünftiger Zweifel abhängig sein soll, dann erhält die zuständige Behörde einen unverhältnismässig großen Ermessensspielraum. Auch hier werden die Prinzipien einer Unschuldsvermutung missachtet. Im Übrigen ist die maßgebliche Höhe des Bußgeldes von 2.500 € im Hinblick auf einen maximalen möglichen Bußgeldrahmen von 500.000 € unverhältnismässig und deutlich zu niedrig.

|§ 19 Abs. 1 Satz 2 ist im Ergebnis ersatzlos zu streichen.|
e. Ausschlussfristen zulassen (§ 3)

Nach § 3 kann eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nur durch einen gerichtlichen Vergleich auf die Geltendmachung des Anspruchs auf den gesetzlichen Mindestlohn verzichten. Die Verwirkung des Anspruchs soll ausgeschlossen sein.

Die Regelung sollte so abgeändert werden, dass im Arbeitsvertrag übliche Ausschussfristen auch im Hinblick auf den Mindestlohn berücksichtigt werden. Ausschussfristen sind in zahlreichen Arbeits- und Tarifverträgen geregelt und sorgen anerkanntermaßen für Rechtsfrieden und Rechtsklarheit. § 3 sollte daher die Geltung von (tarif-) vertraglichen Ausschussfristen ausdrücklich zulassen.

f. Mindestlohnkommission – Regelungen zur Arbeitsweise überarbeiten (§ 9)

§ 9 Abs. 2 sieht vor, dass die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung zu prüfen hat, welche Höhe des Mindestlohns angemessen ist. Dabei soll sich die Kommission nachlaufend an der Tarifentwicklung orientieren.


g. Mindestlohnberechnung – Klärstellungen erforderlich (§ 1)

Was die Höhe des Mindestlohns angeht, so regelt § 1 Abs. 2 lediglich, dass diese ab dem 01.01.2015 8,50 EURO pro Zeitstunde zu betragen hat.

Um im Vorfeld Rechtsunsicherheiten zu vermeiden, sollte ergänzend klar gestellt werden, dass Sonderleistungen des Arbeitgebers wie z. B. Einmalzahlungen auf den Mindestlohn angerechnet werden. Es kann keinen Unterschied machen, dass bestimmte Leistungen des Arbeitgebers ratierlich oder in einer Summe zu einem festen Zeitpunkt ausgezahlt werden.

h. Tarifautonomie beachten – Änderungen zur Allgemeinverbindlichkeit des Arbeitnehmerentsendegesetzes überarbeiten (Art. 5 Nr. 1 und Art. 7)


1) Allgemeinverbindlichkeitserklärung muss an strenge Bedingungen geknüpft bleiben

Der Entwurf sieht eine gravierende Änderung des § 5 TVG vor. So soll eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Grundsatz bereits dann möglich sein, wenn hierfür ein (einfaches) öffentliches Interesse besteht. Der Koalitionsvertrag sah hierfür zumindest noch ein „besonderes“ öffentliches Interesse vor. Auf einen Nachweis oder eine Glaubhaftmachung einer Taribbindung von 50 % soll es nicht mehr ankommen. Im Entwurf heißt es lediglich, dass der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich überwiegende Bedeutung erlangt haben muss und die Allgemeinverbindlichkeit dazu dient, die tarifvertragliche Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen abzusichern.

Die genannten Kriterien sind in jedem Fall zu unbe stimmt und können der Gefahr, dass die Allgemeinverbindlichkeitserklärung faktisch an die Stelle notwendiger Tarifbindung tritt, nur unzureichend begegnen. Die Allgemeinverbindlichkeit muss die Ausnahme in der Tariflandschaft bleiben.

2) Arbeitnehmerentsendegesetz – Öffnung für alle Branchen muss restriktiv geregelt werden


Eine gravierende Überschreitung des Koalitionsvertrags liegt insbesondere darin, dass § 7 Abs. 1 Satz 3 AEntG gestrichen wird. Im Ergebnis bedeutet dies, dass von den in § 2 AEntG genannten allgemeinen Arbeitsbedingungen künftig alle über die Rechtsverordnung erstreckt werden können, unabhängig davon, ob die Branche in das Gesetz aufgenommen wird. Das bedeutet eine massive Ausweitung der Erstreckungsmöglichkeiten durch Rechtsverordnung.

Diese Ausdehnung ist auch nicht dadurch gerechtfertigt, dass die Rechtsverordnung zukünftig im Wesentlichen der einzige Weg einer Erstreckung sein soll. Vielmehr sollte es für die Arbeitsbedingungen der §§ 2 Nr. 3 - 7 AEntG dabei bleiben, dass die Erstreckung, auch wenn sie über den Weg der Rechtsverordnung vorgenommen wird, künftig weiterhin zuvor von der Mehrheit der Mitglieder des Tarifausschusses nach § 5 TVG gebilligt werden muss.

Versteckt und ebenfalls über den Koalitionsvertrag hinausgehend, wird die richtige Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts umgangen und ausgehebelt, wonach Zeitarbeit von der Erstreckung des AEntG nur dort erfasst wird, wo die Zeitarbeitskraft auch in einem dem AEntG unterfallenden Betrieb eingesetzt wird. Zukünftig kommt es nicht mehr auf die Zuordnung des Kundenbetriebs zu einer bestimmten Branche an, sondern allein auf die ausgeübte Tätigkeit.

Das ist eine gravierende Verletzung der Tarifautonomie. Der persönliche Geltungsbereich der erstreckten
Tarifverträge wird damit in fragwürdiger Weise über den sachlichen Geltungsbereich ausgedehnt und insoweit der Tarifvertrag der Zeitarbeit einschließlich vereinbarten Zuschlagstarifes verdrängt.

III. Fazit

Im Ergebnis macht das „Tarifautonomiestärkungsge


Der Deutsche Journalisten-Verband (DJV) unterstützt das Vorhaben der Bundesregierung, durch das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, BT-Drucksache 18/1558, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine angemessene Teilhabe am Erwirtschafteten zu sichern.


Trotzdem erhalten Volontärinnen und Volontäre in nicht tarifgebundenen Unternehmen vor allem des privaten Rundfunks häufig deutlich weniger als den nunmehr vorgesehenen Mindestlohn – und das über die gesamte Dauer des Volontariats, bis zu zwei Jahre.
Der DJV beobachtet kontinuierlich die Arbeitsbedingungen von Volontären. Im Bereich der Presse und des Rundfunks gibt es insoweit in tarifgebundenen Unternehmen hinsichtlich der Vergütung keine Mängel. Anders stellt sich die Situation im privaten Rundfunk dagegen häufig dar, weil nicht nur die Arbeitszeit, die verlangt wird, deutlich über dem Durchschnitt liegt, sondern auch die monatliche Vergütung nicht selten maximal bei 600 € bis 1.000 € liegt. Hier gibt es vor allem von den Lokalsendern viele negative Berichte. Insgesamt sind die Arbeitsbedingungen der Volontariate in weiten Teilen des Privatfunks und der Produktionsfirmen für Fernsehen und Hörfunk zu kritisieren.

Angesichts der unterschiedlichen Ausbildungssituationen und der unterschiedlichen Voraussetzungen für die Ausbildung verbindet es sich nach Ansicht des DJV, Ausbildungsverhältnisse im Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns schematisch gleichzusetzen.

Dasselbe gilt grundsätzlich auch für Journalisten- schülerinnen und -schüler, die an Schulen ausgebildet werden, die von Medienunternehmen betrieben werden. Einige dieser Journalistentenschulen wurden vor allem auch zum Zweck der Tarifumgehung gegründet.


Der DJV bittet Sie daher, das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns im Rahmen des Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie so zu gestalten, dass Volontariatsverhältnisse und journalistische Praktika, soweit sie nicht Pflichtpraktika im Rahmen eines berufsvorbereitenden Studienganges sind, sowie sonstige journalistische Ausbildungen in Medienunternehmen unterschiedslos und ohne Ausnahme in den Anwendungsbereich des Gesetzes zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns einbezogen werden.