

**Stellungnahme zum
Referentenentwurf des
Bundesministeriums für Arbeit und Soziales
zum Entwurf eines Gesetzes
zur Stärkung der Tarifautonomie**

I. Allgemeines

Der DGB begrüßt die Vorlage des Referentenentwurfes eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie mit den Regelungen für einen gesetzlichen, flächendeckenden Mindestlohn, zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und zur Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen. Zudem sind Regelungen zur Bündelung des Rechtsweges in der Arbeitsgerichtsbarkeit für Fragen der Rechtmäßigkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung bzw. einer diesbezüglichen Rechtsverordnung enthalten.

Dies ist ein großer und wichtiger Schritt für eine Neue Ordnung der Arbeit, stärkt das Tarifvertragssystem und stellt einen Meilenstein in der Sozialpolitik dar. Insbesondere die Einführung eines gesetzlichen, unabdingbaren, flächendeckenden Mindestlohnes von mindestens 8,50 € pro Stunde ist ein großer sozialer Fortschritt.

Der DGB und seine Gewerkschaften sind der Auffassung, dass dieser Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Praktikantinnen und Praktikanten außerhalb eines studien- oder ausbildungsbegleitenden Praktikums gelten muss. Die vorgesehenen Ausnahmen für Jugendliche, für die Vergütung von bestimmten Praktika und von Langzeitarbeitslosen beim Wiedereinstieg, lehnen wir strikt ab. Denn Würde kennt keine Ausnahmen. Insofern sind diese Regelungsvorschläge im Gesetzentwurf nicht sachgerecht. Ausnahmen dieser Art sind aus verfassungsrechtlichen, europarechtlichen und völkerrechtlichen Gründen unzulässig.¹

Konsequent ist, dass der Gesetzentwurf Maßnahmen vorsieht, mit denen der Mindestlohn in der Praxis besser durchgesetzt werden kann. Dadurch werden die Chancen erhöht, dass die arbeitenden Menschen in Deutschland tatsächlich diesen Mindestlohn erhalten. Die vorgesehenen Maßnahmen dafür sind richtig, sie könnten noch erweitert und die Durchsetzung dadurch effektiver werden. Zu denken ist hier an eine Erleichterung der Darlegungs- und Beweislast, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Indizien dafür vorlegen können, dass sie tatsächlich in bestimmten Zeiten gearbeitet haben.

Des Weiteren ist die Möglichkeit, den Verstoß gegen die korrekte Höhe des Mindestlohnes auch durch den Einzelnen direkt öffentlichen Stellen bekannt zu machen, zu begrüßen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind durch konkrete gesetzliche Regelungen vor Problemen mit ihren Arbeitgebern zu schützen, indem Rechtsnachteile oder Benachteiligungen verboten werden und bei Zuwiderhandlungen den Arbeitgebern drastische Sanktionen angedroht werden.

Auch ein Verbandsklagerecht der im Betrieb vertretenen Tarifvertragsparteien könnte zur tatsächlichen Durchsetzung der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes und zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen beitragen. Diese Instrumente fehlen aber in den bisher vorgeschlagenen Regelungen und sollten eingefügt werden.

Die Kontrolltätigkeit durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit muss effizient sein. Dafür ist es nicht nur erforderlich, die über 500 derzeit offenen Stellen endlich zu besetzen, sondern auch die Personalausstattung insgesamt deutlich zu vergrößern. Gute Entgelt-, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen sollten gewährleistet werden, damit diese wichtigen und oft auch mühseligen Kontrollaufgaben von motivierten Beschäftigten geleistet werden.

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

Die vorgeschlagenen Regelungen zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem TVG und AEntG (auch durch Erstreckung über Rechtsverordnung) werden die Tarifautonomie stärken und die Durchsetzung von tariflichen Entgelt- und Arbeitsbedingungen verbessern. Wichtige sozialpolitische Ziele, die durch gemeinsame Einrichtungen der Tarifpartner geregelt werden, werden befördert. Die Regelungsgegenstände der gemeinsamen Einrichtungen dürfen nicht abschließend sein.

Allerdings kritisieren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass – anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen – für die Allgemeinverbindlichkeitsverfahren keine Änderungen der Regelungen hinsichtlich des Tarifausschusses nach TVG vorgelegt werden. Es muss die mögliche Blockadehaltung der Arbeitgeberverbände verhindert werden können, die nicht Tarifpartner eines zum Zweck der Allgemeinverbindlicherklärung abgeschlossenen Tarifvertrages sind. Das jüngste Beispiel ist der Antrag für einen Tarifvertrag im privaten Omnibusgewerbe in Bayern, der deshalb nicht zur Anerkennung gelangen konnte. Hier besteht dringender Änderungsbedarf, sollen die vorgesehenen Erleichterungen letztlich nicht leerlaufen.

Die vorgeschlagenen Regelungen zur Änderung des ArbGG sind sachgerecht und zielführend. Allerdings sollte ihre Anwendung nach Inkrafttreten des Gesetzes auch für die bereits anhängigen Verfahren bei anderen Gerichtszweigen ausdrücklich – auch aus verfassungsrechtlichen Gründen – im Gesetz geregelt und nicht nur in der Begründung genannt werden. Die vorgesehene Verkürzung des Rechtsweges auf zwei Instanzen, also die Reduzierung auf eine Tatsacheninstanz, bei den wichtigen Verfahren zur Tariffähigkeit, Tarifzuständigkeit und zur Klärung der Rechtmäßigkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen (auch über Rechtsverordnungen) wird abgelehnt. Diese wichtigen Verfahren bedürfen einer ausführlichen tatsächlichen Aufbereitung; ihre Würdigung sollte von zwei Tatsacheninstanzen vorgenommen werden. Die Beschleunigung der Verfahren ist durch entsprechende Verfahrensvorschriften zu gewährleisten.

II. Anmerkungen zu ausgewählte Regelungen:

Hinweis: Im Folgenden werden erste Anmerkungen für veränderungsbedürftige Regelungen gemacht; weitere Kritikpunkte werden vorbehalten, da aufgrund der Kürze der Zeit eine ausführliche Befassung mit allen Detailfragen nicht abschließend möglich war.

zu Artikel 1: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohnes

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften sehen den Gesetzgeber aufgrund von Art. 1, Art. 20 Abs. 3 und Art. 12 GG unter Berücksichtigung europäischer und völkerrechtlicher Vereinbarungen für verpflichtet an, einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von mindestens 8,50 €/Std. für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – ohne Ausnahme! – gesetzlich festzulegen.

zu § 1: Mindestlohn

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen diese Regelung uneingeschränkt, sie sollte auch uneingeschränkt gelten. Die Regelungen in § 22 Abs. 2 und 4 sowie in Abs. 3 sind insofern, als sie die Vergütung von ehrenamtlich Tätigen und von Praktikanten außerhalb von ausbildungs- oder studienbegleitenden Praktika betreffen, zu streichen (Näheres siehe dort).

zu § 2: Fälligkeit

Die Fälligkeitsregelungen sind praxisgerecht und auch für Kontrollen zielführend gelöst.

Wir erkennen an, dass mit den Vorschlägen in den Abs. 2 und 3 einerseits das wichtige Ziel verfolgt wird, Missbrauch und Umgehungsmöglichkeiten durch die Nutzung von Arbeitszeitkonten zu verhindern und andererseits Arbeitszeitkonten erhalten werden sollten. Ob dies mit den vorgeschlagenen Regeln hinreichend gelingt, darüber muss noch einmal intensiv nachgedacht werden.

Klargestellt werden sollte aber in jedem Fall in Abs. 2 ausdrücklich, – wie in der Begründung ausgeführt – dass nur Arbeitszeitkonten, die die Zahlung eines verstetigten Arbeitsentgeltes in der vertraglich geschuldeten Höhe vorsehen, von der Regelung in Abs. 2 erfasst sind.

Zudem sollte der Fall bedacht werden, dass neben einem Arbeitszeitkonto nach Abs. 2 auch ein Langzeitkonto nach Abs. 3 bestehen kann. Insofern kennt die Praxis Regelungen, dass Wertguthaben aus einem Arbeitszeitkonto auch auf das Langzeitkonto verschoben und dort gutgeschrieben werden können. Diese Fallkonstellation sollte auch in der Ausnahmeregelung in Abs. 2 ermöglicht werden. Darüber hinaus kennt die Praxis auch Überführungen von Wertguthaben von Arbeitszeitkonten in Betriebliche Altersversorgung. Auch dies sollte ermöglicht werden.

Es müsste für den Fall des Bestehens dieser beiden Konten nebeneinander – ggf. in der Begründung – klargestellt werden, dass die Relation zwischen vertraglich geschuldeter Arbeitszeit und der Grenze bis zum Aufbau eines Arbeitszeitkontos von 50 % nur einmal möglich sein kann. Insofern muss das Alternativverhältnis von Abs. 2 und Abs. 3 geklärt werden.

Angeregt wird in der Begründung die Angabe des zahlenmäßig mit sechs Monaten beziffernten Ausgleichszeitraums entfallen zu lassen, da diese Dauer in der Literatur streitig ist und zutreffend für europarechtswidrig gehalten wird.

zu § 3: Unabdingbarkeit des Mindestlohnes

Die Regelung wird begrüßt. Die Unwirksamkeit der Vereinbarungen wirkt – von diesem Verständnis wird ausgegangen – nur insoweit, als die Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes betroffen ist. Eine gesetzliche Klarstellung wird für notwendig erachtet. Zugleich wird vorgeschlagen, den gerichtlichen Vergleich insofern zu konkretisieren, dass dieser „auf Vorschlag des Gerichts“ erfolgt. Nach § 278 Abs. 1 S. 1 ZPO sind auch andere Möglichkeiten zulässig, die ebenfalls in einen gerichtlichen Vergleich münden können. Diese Ergänzung wird vorgeschlagen, um eine größere Richtigkeitsgewähr bei Verzichtserklärungen zu erreichen. Klargestellt werden könnte in der Begründung noch, dass nur auf bereits entstandene Ansprüche in diesem Rahmen verzichtet werden kann und nicht auf künftige.

zu § 9: Beschluss der Mindestlohnkommission

Abs. 1:

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften halten den Zeitpunkt der erstmaligen Anpassung des Mindestlohnes für wesentlich zu spät. Deshalb ist die Zeitspanne zwischen der im Referentenentwurf vorgesehenen Erstfestsetzung des Mindestlohnes und dem frühesten Erhöhungsdatum, dem 1. Januar 2018, zu lang. Dies bedeutet ein Einfrieren des gesetzlichen

Mindestlohn bis 2018 und wird den Erfordernissen der Betroffenen nicht gerecht. Die Perspektive der Weiterentwicklung des Mindestlohnes zu einem existenzsichernden Mindestlohn darf nicht aus den Augen verloren werden. Die Kommission sollte mit Inkrafttreten des Gesetzes unverzüglich ihre Arbeit aufnehmen und der Bundesregierung schon im Jahr 2016 eine erste Anpassung nach oben vorlegen.

zu Abs. 2:

Die Regelung ist von der Zielsetzung und den inhaltlichen Anforderungen, die ein Beschluss zu berücksichtigen hat, zutreffend. Es wird vorgeschlagen, statt des Wortes „nachlaufend“ den folgenden Wortlaut zu verwenden: „an der Tarifentwicklung seit der letztmaligen Festsetzung“. Das erfasst das Gewollte der Regelung genauer.

Der Mindestlohn soll entsprechend des Tarifindex jährlich, erstmalig in 2017, erhöht werden. Die Indexierung soll ab 1.1.2015 wirken.

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

Die Möglichkeit, mit einer zentralen Stelle Informations- und Beratungsbedarf abzudecken, wird begrüßt. Wie die Erfahrungen in Großbritannien gezeigt haben, ist dies eine wichtige Möglichkeit. Allerdings sollte hier, wie unter I. bereits ausgeführt, auch konsequenterweise vor allem denjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Sinne dieses Gesetzes, die Verstöße dort melden, ein entsprechender Schutz vor Benachteiligung wegen dieser Weitergabe in ihrem jeweiligen Vertragsverhältnis gewährt werden.

zu § 13: Haftung des Auftraggebers

Hier ist in der Begründung (S. 40) "insbesondere ein sog. Generalunternehmer" genannt; die Probleme, die aus der restriktiven Auslegung des § 14 AEntG (vgl. zuletzt BAG-Urteil vom 16.05.2012 - 10 AZR 190/11 m.w.N., wo der Bauträger allerdings zugleich der Generalunternehmer war) resultieren, könnten auf den wortgleichen § 13 ausstrahlen, so dass die Haftungsregelung in vielen Fallkonstellationen ohne "Generalunternehmer" ins Leere liefe. Dieser Begründungspassus muss deshalb umgekehrt werden, z. B. in: "jedes Auftrag gebende Unternehmen, also nicht nur Generalunternehmer".

Angeregt wird zudem, dass sich die Haftung auch auf Tätigkeiten bei Verleiher erstreckt.

zu § 17: Erstellen und Aufzeichnen von Dokumenten

Die Aufzeichnungspflicht von Arbeitgebern für Beschäftigte gem. § 8 Abs. 1 SGB IV und in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen wird begrüßt. Sie ist auch für Beschäftigte in Privathaushalten festzulegen, da diese Personengruppe ebenfalls schutzbedürftig ist und das von Deutschland ratifizierte Übereinkommen Hausangestellte gleichstellen will, sofern nicht von den darin ermöglichten Ausnahmemöglichkeiten Gebrauch gemacht wird.

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

zu § 22: Persönlicher Anwendungsbereich

24.03.2014

Seite 6 von 9

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen die vorgesehenen Ausnahmen von Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und die Herausnahme der Vergütungsansprüche für ehrenamtlich Tätige, für bestimmte Praktika von Praktikantinnen und Praktikanten nach Abs.3 sowie für Langzeitarbeitslose beim Wiedereinstieg nach Abs. 4 strikt ab. Wir begrüßen allerdings, dass Praktikantinnen und Praktikanten nach § 26 BBiG grundsätzlich als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes einbezogen werden und damit unter seinen Schutzbereich fallen. Studien und unseren Erfahrungen in der Praxis zufolge werden in diesen Praktika Leistungen erbracht, die ebenfalls unter den verfassungsrechtlichen Schutzbereich fallen müssen.

zu Abs. 2:

Diese Ausnahme wird strikt abgelehnt. Die vorliegenden Arbeitsmarktdaten bestätigen nicht die Vermutung, dass Jugendliche sich bei Einführung eines Mindestlohnes für Arbeit statt Ausbildung entscheiden würden. Schon jetzt bleiben etwa 15 % eines Schuljahrganges ohne Ausbildung, weil sie keinen Ausbildungsplatz finden. Das ist meist nicht dadurch begründet, dass das „schnelle Geld“ winkt. Diese 15 % sind im langjährigen Verlauf fast unverändert geblieben; konjunkturelle Schwankungen haben die Größe nicht beeinflusst. Jugendliche wissen, dass sie mit einer Ausbildung in ihre Zukunft investieren. Denn das Arbeitslosigkeitsrisiko ist bei Jugendlichen ohne Berufsausbildung signifikant höher. Zudem befinden sich Personen ohne Ausbildung deutlich öfter in atypischer oder (finanziell) prekärer Beschäftigung.

Zugleich sind bereits heute die tariflichen Einstiegsgehälter für Ungelernte in vielen Branchen deutlich höher als die Vergütung für Auszubildende. Dies hat aber bislang nicht zu negativen Anreizen geführt, weil mehr als 90 % der jungen Menschen in Deutschland zwischen 15 und 19 Jahren Schüler, Studierende oder Auszubildende sind. Dies belegt eine aktuelle Studie des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung². Ein Zusammenhang zwischen Einführung des Mindestlohnes und der Bereitschaft Jugendlicher, eine Ausbildung zu beginnen, ist demnach nicht nachzuweisen. Das zeigen auch die Erfahrungen mit der Einführung von tarifvertraglichen Branchenmindestgehältern nach dem AEntG seit 1997.

Eine Ausnahme für Jugendliche ist auch aus verfassungsrechtlichen, europarechtlichen und völkerrechtlichen Gründen unzulässig. Sie wirkt mittelbar altersdiskriminierend und verstößt gegen den Gleichheitsgrundsatz im Grundgesetz. Zu rechtfertigen wäre eine Ausnahme allenfalls dann, wenn so anderen spezifischen Nachteilen der betroffenen Beschäftigten auf dem Arbeitsmarkt entgegengewirkt werden könnte. Dieses Ziel wird aber – wie oben dargestellt – nicht erreicht. Schließlich gilt die Pflicht des Staates zur Sicherung würdiger Arbeitsbedingungen auch für Arbeitsverhältnisse von jungen Menschen; dies leitet sich aus dem Schutzauftrag der Verfassung aus Art. 1 i.V.m. Art. 20 GG ab³.

Die ökonomische Wirksamkeit als auch die rechtliche Zulässigkeit der Differenzierung nach dem Alter junger Menschen sind sehr umstritten. Daher wurden solche Differenzierungen z. B. in Belgien wieder abgeschafft. In Großbritannien, wo solche Ausnahmen auch zunehmend zurückgenommen werden, gibt es Untersuchungen, die nachweisen, dass sich die steuerpolitischen Erwartungen dieser Mindestlohnausnahmen nicht erfüllen. Es kann

² Amlinger, Bispinck, Schulten, Jugend ohne Mindestlohn? WSI-Report 14. März 2014

³ Gutachten Prof. Fischer-Lescano, Verfassungs-, völker- und europarechtlicher Rahmen für die Gestaltung von Mindestlohnausnahmen

24.03.2014

Seite 7 von 9

insbesondere nicht nachgewiesen werden, dass eine altersabhängige Mindestlohnausnahme die Attraktivität einer Berufsausbildung steigert⁴. Die Studie des WSI weist sogar auf Indizien für Verdrängungseffekte oberhalb der Altersgrenze hin, dies sei z. B. zu beobachten bei Beschäftigten in Supermärkten in Holland und Großbritannien⁵.

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 Mindestlohngesetzes nicht zu rechtfertigen, wenn sie daneben ein Arbeitsverhältnis eingehen. Sie können in einem solchen Fall gar keine zusätzliche Ausbildung beginnen. In jedem Fall sollte aber – wie in anderen europäischen Ländern auch – nur ein geringer Abschlag vom Mindestlohn festgelegt werden, wenn es bei dieser Herausnahme bleiben sollte.

zu Abs.3:

Die Herausnahme der Vergütung von Praktikanten, die vier Wochen zur Orientierung für eine Wahl einer Ausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums ein Praktikum leisten, wird abgelehnt. Es ist zu befürchten, dass dies als Einfallstor für ständig erneute, kurze Praktika – auch beim selben Arbeitgeber – dient und der Mindestlohn dadurch unterlaufen wird. Auch nach kurzer Zeit können Praktikanten in solchen Praktika Leistungen erbringen. Überprüfungen der Zwecksetzung dieser Praktika werden schon wegen ihrer Kurzzeitigkeit unrealistisch sein.

Für die Herausnahme der Vergütung von Praktikanten, die an einer nach § 81 SGB III geförderten beruflichen Weiterbildung oder einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III teilnehmen, ist kein sachlicher Grund ersichtlich.

Klargestellt werden sollte in der Begründung, dass nur ausbildungs- und studienbegleitende, von den Ausbildungsordnungen insoweit für die Durchführung während der Ausbildung vorgeschriebenen Praktika gemeint sind und nicht Praktika, die vor Aufnahme einer Ausbildung oder eines Studiums für die Zulassung hierfür erforderlich sind. Einjährige Praktika von Erzieherinnen und Erziehern in der sozialen Arbeit, die z. B. für die Zulassung eines Sozialpädagogikstudiums benötigt werden, dürfen nicht darunter fallen. Sie dauern oft ein ganzes Jahr und müssen unter den Mindestlohn fallen.

zu Abs.4:

Die Ausnahme von der Vergütungspflicht von 8,50 €/Std. wird strikt abgelehnt.

In keinem anderen europäischen Staat lässt sich eine Ausnahme für Langzeitarbeitslose für den Mindestlohn finden. Wenn Langzeitarbeitslosen der Mindestlohn vorenthalten wird, führt dies zu einer massiven Diskriminierung. Auch hier gilt wie bei Jugendlichen: die Pflicht des Staates zur Sicherung würdiger, zumutbarer sowie angemessener Arbeitsentgelte und Arbeitsbedingungen gilt auch für Langzeitarbeitslose. Dies leitet sich aus dem Schutzauftrag der Verfassung aus den Art. 1, 20 und 12 GG ab.

Es ist widersinnig, wenn gleichzeitig die Arbeitgeber einen öffentlichen Lohnkostenzuschuss für eine vermeintliche Minderleistung erhalten sollen, sie selbst aber Löhne von 8,50 Euro verweigern können. Langzeitarbeitslose sollen damit – bei gleichzeitiger staatlicher Subventionierung – auch künftig zum Lohndumping missbraucht werden. Dies öffnet Missbrauch Tür

⁴ Gutachten Prof. Fischer-Lescano, S. 19

⁵ Amlinger, Bispinck, Schulten, Jugend ohne Mindestlohn? WSI-Report 14, März 2014

und Tor und wird zur Verdrängung anderer Jobs beitragen. Fairer Wettbewerb wird unterlaufen und arbeitsmarktpolitische Verwerfungen werden gefördert.

An der schlechten Arbeitsmarktsituation der Langzeitarbeitslosen hat sich auch mit den so genannten Hartz-Gesetzen bisher kaum etwas geändert, obwohl sie zur Annahme eines jeden Jobs bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit gezwungen werden können. Die hohe Arbeitslosigkeit der Geringqualifizierten lässt sich nicht mit Lohnsenkung bekämpfen, sondern nur mit einer besseren Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. So wird eine Ordnung am Arbeitsmarkt nicht hergestellt.

Ebenso völlig kontraproduktiv ist es, dass die Vergütung für Behinderte im Rahmen der Förderung ebenfalls herausgenommen werden soll.

Unverständlich ist auch, dass eine solche Regelung noch nicht einmal vorsieht, dass ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden muss, um kurzfristiges Ausnutzen von Möglichkeiten zum Lohndumping zumindest insofern zu unterbinden.

zu Artikel 2: Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes

Wie bereits unter I. ausgeführt, begrüßen der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften die Bündelung des Rechtswegs für Fragen der Rechtmäßigkeit der Allgemeinverbindlicherklärungen (auch durch Erstreckung von Rechtsverordnungen). Die vorgesehene Aussetzungspflicht des Gerichts in anhängigen Verfahren, für die diese Frage rechtserheblich ist, sollte auf solche Fälle begrenzt werden, bei denen entsprechende Rügen offensichtlich haltlos sind und damit nur der Verfahrensverzögerung dienen.

Allerdings lehnen wir die vorgesehene Rechtswegverkürzung mit den vorgesehenen Regelungen der §§ 97, 98 ArbGG-E ab. Insbesondere muss sichergestellt sein, dass die Anwendung der erstgenannten Regelungen auch auf laufende Verfahren ab Inkrafttreten des Gesetzes Anwendung findet und nicht § 17 Satz 1 GVG entgegensteht. Wir regen daher auch aus verfassungsrechtlichen Gründen eine ausdrückliche Regelung im Gesetz (Übergangsbestimmung) an, sodass auch laufende Prozesse erfasst und an die Arbeitsgerichtsbarkeit überwiesen werden müssen.

Die Zuständigkeit des LAG als Eingangsinstanz führt – auch bei bereits anhängigen Verfahren, die nach der Begründung auch von der geänderten Rechtswegzuständigkeit erfasst werden sollen – zu einer Verkürzung des Rechtsweges, was u. U. verfassungsrechtlich problematisch sein kann.

zu Art. 5: Änderungen des TVG

Die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen wird sehr begrüßt. Der besseren Verwirklichung von Art. 9 III und 12 GG wird dadurch Rechnung getragen. Die Durchsetzung angemessener Entgelt- und Arbeitsbedingungen wird dadurch deutlich verbessert.

Allerdings kritisieren der DGB und seine Gewerkschaften, dass das faktische Vetorecht von Spitzenorganisationen der Arbeitgeberverbände bei der Entscheidungsfindung im Tarifaus-

schuss nicht eingeschränkt wurde. Damit besteht nach wie vor trotz gemeinsamer Antragstellung der Tarifvertragsparteien die reale Gefahr, dass der Antrag scheitert. Dies verhindert die Bekämpfung von Wettbewerbsverzerrungen und ermöglicht weiterhin Kostenvorteile über niedrigere Lohnkosten bei gleicher oder vergleichbarer Arbeit in einer Branche.

Zudem wird angeregt die Regelung zum Vorrang des allgemeinverbindlichen Tarifvertrages vor einem anderen und zur Auflösung von Konkurrenzen von für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträgen untereinander – wie in § 7 Abs. 2 AEntG geregelt – nicht nur in den Fällen des Abs. 1a vorzusehen, also für gemeinsame Einrichtungen, sondern für alle allgemeinverbindlichen Tarifverträge.

zu Abs. 1a:

Die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung für Tarifverträge über gemeinsame Einrichtungen wird uneingeschränkt begrüßt. Allerdings kann die abschließende Aufzählung der Gegenstände nicht mitgetragen werden, da keine innovativen Gegenstände für gemeinsame Einrichtungen, z. B. Tarifvertrag vom 15.02.2000 über das Prüf- und Beratungsstellenverfahren im Berliner Gebäudereiniger-Handwerk (durch BAG-Entscheidung gebilligt), mehr möglich wären. Damit wird ohne Not – und damit verfassungsrechtlich angreifbar – in die Entscheidungsfreiheit der Tarifvertragsparteien eingegriffen.

zu Art. 7: Änderungen AEntG

Die Ausweitung des AEntG auf alle Branchen wird begrüßt. Damit wird ebenfalls der besseren Verwirklichung von Art. 9 III und 12 GG bei den im AEntG genannten Arbeitsbedingungen Rechnung getragen.

Allerdings ist die sog. „Rückführung“ der Möglichkeit, Tarifverträge allgemeinverbindlich zu erklären, unverständlich und nicht nachvollziehbar. In jedem Fall ist zu beachten, dass sie für die Branche des Gebäudereinigerhandwerks, die bereits 2007 in das AEntG aufgenommen wurde, unverändert erhalten bleiben muss. Dies bedeutet infolgedessen, dass alle anderen Vorschriften, in denen auf § 4 Abs. 1 Nr. 1 Bezug genommen wird, geändert werden müssen!