

## **Stellungnahme**

**zum**

## **Entwurf eines Gesetzes**

**zur Stärkung der Tarifautonomie**  
(Beschluss des Bundeskabinetts  
vom 2. April 2014)

## **I. Allgemeines**

Der DGB begrüßt den Gesetzentwurf der Bundesregierung für ein Gesetz 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 vorgesehen, die weitgehend Zustimmung finden.

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

Insbesondere die Einführung eines gesetzlichen, unabdingbaren, 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 getragen. Nicht zuletzt dadurch soll eine sozial längst überfällige Flankierung der 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 Auffassung, dass dieser Mindestlohn für alle in Deutschland tätigen 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 beruflichen 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<sup>1</sup>. Das Ziel der Begrenzung des Lohndumpings in einem untersten Bereich wird dadurch nicht eingelöst, sondern infolge der vorgesehenen Ausnahmen werden weitere Umgehungsmöglichkeiten eröffnet. Hier ist insbesondere bei der Entsendung nach Deutschland von anderen Rechtsordnungen als arbeitslos angesehenen Beschäftigten den Arbeitgebern Tür und Tor geöffnet.

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 gehen in die richtige Richtung. Die Unternehmerhaftung muss aber uneingeschränkt und ohne Entlastungsmöglichkeit des Auftraggebers zur Anwendung kommen, weil sie sonst ihr Ziel verfehlt. Die Durchsetzungsmöglichkeiten reichen aber nicht aus, damit sie tatsächlich effektiv Missbrauch unterbinden. Vorgeschlagen wird deshalb zudem eine Erleichterung der Darlegungs- und Beweislast, wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Indizien dafür vorlegen können, dass sie tatsächlich in bestimmten Zeiten gearbeitet haben.

Die Möglichkeit, den Verstoß gegen die korrekte Höhe des Mindestlohnes auch durch den Einzelnen direkt öffentlichen Stellen bekannt zu machen, ist zu begrüßen. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind aber zusätzlich durch konkrete gesetzliche Regelungen vor

---

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

möglichen späteren 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 wird zur tatsächlichen Durchsetzung der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes und zur Vermeidung von Wettbewerbsverzerrungen beitragen. Diese vorgenannten Instrumente fehlen aber in den bisher vorgeschlagenen Regelungen und sollten daher aufgenommen 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 Sach- und Personalausstattung insgesamt deutlich zu verbessern bzw. zu vergrößern. Gute Entgelt-, Arbeits- und Aufstiegsbedingungen sollten gewährleistet werden, damit diese wichtigen und oft auch mühseligen Kontrollaufgaben von motivierten Beschäftigten geleistet werden (können).

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 aber auf keinen Fall abschließend geregelt werden, das wäre ein Eingriff in die Tarifautonomie, der nicht rechtfertigbar ist.

Darüber hinaus kritisieren der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften, dass – anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen – für die Allgemeinverbindlichkeitsverfahren keine Änderungen der Regelungen hinsichtlich des Tarifausschusses nach TVG vorgesehen 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 leer laufen.

Die vorgeschlagenen Regelungen zur Änderung des ArbGG sind sachgerecht und zielführend. 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:**

### 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

Vorgesehen ist ab dem 1.1.2015 ein Mindestlohnanspruch von 8,50 € pro Zeitstunde, der sich direkt aus dem Gesetz ergibt und vom in- und ausländischem Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigt, zu zahlen ist (§ 20).

Nach dem Gesetzentwurf kann der Mindestlohn nicht unterschritten werden; Ausnahmen gelten nur für spezielle Tarifverträge, die nach dem AEntG alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in der jeweiligen Branche tätig sind, binden. Diese Ausnahme ist nur für eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2016 vorgesehen (siehe § 24).

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; bei der Streichung der Herausnahme von Praktika aus der Vergütung mit nach dem gesetzlichen Mindestlohn muss die Streichung 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 fällig wird. Das wahrt anderweitige vertragliche Vereinbarungen mit früherem Fälligkeitszeitpunkt. Nur in dem seltenen Fall, in dem keine Vereinbarung getroffen wurde, ist dann ein sehr später Zahlungszeitpunkt vorgeschrieben. Allerdings kann ab diesem Zeitpunkt dann uneingeschränkt die tatsächliche Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes durch die staatlichen Behörden (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) geprüft werden. 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. Langzeitkonten sind ausgenommen, weil sie gesetzlich anderweitige Anforderungen erfüllen müssen.

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 geregelt 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 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 € ist der den Betrag von 8,50 € überschießende Teil überhaupt nicht berührt, dieser Teil richtet sich nach wie vor nur 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 verstetigten Entgeltes auf der Basis der vertraglich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit
- 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.

Diese Anforderungen sollen dem Missbrauch von Arbeitszeitkonten entgegenwirken. Das ist vom Ansatz her richtig, aber nicht weit reichend genug. Insbesondere Teilzeitarbeitsverhältnisse können zur Umgehung missbraucht werden. Die Einführung einer Relation ist zur Begrenzung von Missbrauch zwar vom Ansatz her richtig, die 50% Relation ist aber noch wesentlich zu groß, sie ist mindestens auf 30% abzusenken. Das würde mögliche Schlupflöcher zur Umgehung durch in- und ausländische Arbeitgeber besser begrenzen und die nach Deutschland entsandten ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser schützen sowie Lohndumping für die in Deutschland ständig beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschränken. Beliebte Praktiken hohe Guthaben aufzubauen, die später (im Ausland) niemals in Freizeit ausgeglichen werden, können so besser unterbunden, wenn auch nicht völlig ausgeschlossen werden. Arbeitet ein Arbeitnehmer mehr Stunden als die 30% - Relation ergibt, wird der überschießende Teil wie Überstunden und damit nach der Grundregelung des Absatzes 1 bezüglich der Fälligkeit behandelt. Mehr Arbeitsleistung kann also nach wie vor erbracht werden als die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit. Der Aufbau von Scheinguthaben, die später niemals abgebaut werden und die, weil die Kontrollen zu diesem späteren Zeitraum nicht mehr durchgeführt werden, etwa weil eine Fortsetzung der Beschäftigung im Ausland erfolgt, kann dadurch besser begrenzt werden.

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 aber in jedem Fall in Abs. 2 , – 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. Vorgeschlagen wird eine Legaldefinition des verstetigten 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 (verstetigtes Entgelt)“.

Zudem sollte der Fall bedacht werden, dass neben einem Arbeitszeitkonto nach Abs. 2 auch ein Langzeitkonto nach Abs. 3 bestehen kann, was in der Praxis vorkommt. 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.

zu Abs. 3:

Die in Abs. 2 vorgeschlagene Relation zwischen vertraglich vereinbarter regelmäßiger Arbeitszeit und der darüber hinaus gehenden tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, die in das Wertguthaben eingestellt wird, muss auch für Langzeitkonten gelten. Zwingend sind auch Wertguthaben nach § 1 Altersteilzeitgesetz – wie im Referentenentwurf vorgesehen war – insofern einzubeziehen. Missbrauchsmöglichkeiten auch durch die Vereinbarung von Langzeitkonten nur zum Schein, sollten von vornherein unterbunden werden, wo immer das möglich ist.

zu § 3: Unabdingbarkeit des Mindestlohnes

Nach der Regelung kann jede und jeder seinen gesetzlichen Anspruch von 8,50 € pro Stunde auf dem Klagewege innerhalb von drei Jahren geltend machen. Das ist gut so, denn die wenigsten Beschäftigten klagen während des Arbeitsverhältnisses. Deshalb verfällt der Hauptteil ihrer vom Arbeitgeber nicht geleisteten Ansprüche bzw. sie sind nach Ende des Vertrages dann verfallen.

Die Regelung wird deshalb begrüßt. Die Unwirksamkeit der Vereinbarungen wirkt nur insofern, als die Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes betroffen ist. Zugleich wird vorgeschlagen, den gerichtlichen Vergleich insofern zu konkretisieren, sodass 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.

Zu § 4: Aufgaben und Zusammensetzung der Mindestlohnkommission

Zu § 5: Stimmberechtigte Mitglieder

Zu § 6: Vorsitz

Zu § 7: Beratende Mitglieder

Zu § 8: Rechtsstellung der Mitglieder

Die Kommission besteht neben einem Vorsitzenden aus je 3 Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter und 2 Wissenschaftler, die ihr allerdings nur mit beratender Stimme angehören. Die Kommission wird für fünf Jahre berufen.

Die Aufgaben und die Zusammensetzung der Kommission sind zielführend und sachgerecht.

zu § 9: Beschluss der Mindestlohnkommission

Abs. 1:

Der Zeitpunkt der erstmaligen möglichen Anpassung des Mindestlohnes ist auf den 1.1.2018 festgelegt.

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

Die vorgesehene regelmäßige Anpassung wird begrüßt, sie ist sachgerecht, um dem Ziel der Existenzsicherung zeitnah gerecht zu werden.

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 Tarifindexes jährlich, erstmalig in 2017, erhöht werden. Die Indexierung soll ab 1.1.2015 wirken.

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, an die sich jeder Mann wenden kann, auch um Verstöße zu melden. Die Möglichkeit, mit einer zentralen Stelle Informations- und Beratungsbedarf abzudecken, wird begrüßt. Wie die Erfahrungen in Großbritannien gezeigt haben, ist dies eine wichtige Einrichtung. Allerdings sollte hier, wie unter I. bereits ausgeführt, konsequenterweise vor allem allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Praktikantinnen und Praktikanten sowie Auszubildende und Jugendlichen, die Verstöße dort melden, ein entsprechender Schutz vor Benachteiligung wegen dieser Weitergabe in ihrem jeweiligen Vertragsverhältnis gewährt werden.

Beschwerden und Anzeigen sind bereits jetzt schon bei der Hotline der Finanzkontrolle Schwarzarbeit möglich, bei der man sich namentlich und mit Adresse melden muss, damit die gemeldeten Verstöße auch verfolgt werden. Beschäftigte, gleich in welchem Alter und mit welchem Vertrag sind deshalb 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.

zu § 13: Haftung des Auftraggebers

Der Gesetzentwurf sieht ferner vor, dass die Wirtschaftsakteure untereinander zur Prüfung ihrer Vertragspartner angehalten werden. Werden im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses bei einem Unterauftragnehmer oder einem Werkvertrag Löhne unter 8,50 € gezahlt, kann der Betroffene den Auftraggeber zusätzlich neben dem eigenen Arbeitgeber auf die Differenzzahlung verklagen. Die Haftung wie ein Bürge, auch Nachunternehmerhaftung genannt, gilt auch dann, wenn es Ketten von Unteraufträgen gibt. Die Einführung dieser Haftung wird außerordentlich begrüßt.

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 Bescheinigung seines Vertragspartners oder eines Vertragspartners in der Kette, belegen, dass der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wurde, sodass er alles getan habe, was in seiner Macht stehe.

Diesen „Beweis“ kann kein Beschäftigter entkräften, da er keine näheren Umstände tatsächlicher Art weder darlegen noch beweisen kann. Insofern haben die Arbeitgeber hier einen Freifahrtschein.

Die Bundesregierung setzt sich darüber hinaus in Widerspruch zu ihrer den Gewerkschaften gegenüber dargestellten Auffassung die uneingeschränkte Unternehmerhaftung nach dem AEntG europaweit durchzusetzen und die deutsche Regelung im AEntG halten zu wollen. Diese Regelung im AEntG wird durch die geplante Abschwächung inhaltlich in Frage gestellt und die politische Diskussion zu ihrer Verschlechterung befördert.

Nicht zuletzt durch die anderweitige - weil weitergehende Regelung im AEntG - werden für die Arbeitgeber mit der vorgesehenen Regelung Anreize gesetzt, aus dem Geltungsbereich des AEntG herauszukommen. Der Wertungswiderspruch, dass höhere Branchenmindestlöhne nach dem AEntG auf der Basis von Art. 12 und Art. 9 Abs. 3 GG besser geschützt sind, als der gesetzliche Mindestlohn auf der Basis von Art. 1, 20 III und 12 GG ist augenfällig und unerklärlich. § 13 Satz 2 ist deshalb ersatzlos zu streichen.

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

#### zu §§ 14 – 16:

Die Regelungen sind unverzichtbar und zutreffend; allerdings ist in § 16 Abs. 3 eine Begrenzung der Meldepflicht des Entleihers auf Branchen gem. § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes vorgenommen worden, was abgelehnt wird, da es sich beim Verleih typischerweise in der Regel um missbrauchsanfällige 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 effektiveren, dass die Unterlagen der vertraglichen 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 eingesehen werden können.

#### zu § 17: Erstellen und Aufzeichnen von Dokumenten

Die Aufzeichnungspflicht von Arbeitgebern für die geleisteten Arbeitsstunden von Beschäftigte mit Verträgen gem. § 8 Abs. 1 SGB IV - sog. Minijobs - und in den in § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Branchen wird begrüßt. Gerade in diesen Tätigkeitsbereichen oder mit dieser Vertragsform ist die Umgehung der Bezahlung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zu erwarten, da jetzt schon besonders viele Verstöße bekannt sind (siehe Untersuchung der Landes NRW zu Minijobs). Diese Arbeitgeber müssen die geleisteten Stunden aufzeichnen und die aktualisierten Aufzeichnungen immer zur Einsicht vorliegen haben. Gesetzeskonformes Verhalten wird dadurch gefördert und Kontrollen werden erleichtert. Das wird ausdrücklich begrüßt, weil es eine sinnvolle präventive Maßnahme ist.

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 Arbeitnehmer nach diesem Gesetz bezüglich des Nachweises ihrer geleisteten Arbeitszeit und zur besseren Durchsetzung ihres gesetzlichen Mindestlohnanspruches unter bestimmten Voraussetzungen eine Erleichterung ihrer Darlegungs- 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 Mitgliedsgewerkschaften lehnen die vorgesehenen Ausnahmen von Jugendlichen ohne abgeschlossene Berufsausbildung und die Herausnahme bestimmter Praktika von Praktikantinnen und Praktikanten sowie von zuvor Langzeitarbeitslose in den ersten 6 Monaten eines Arbeitsverhältnisses strikt ab. Lohndumping und Verdrängungen am Arbeitsmarkt werden dadurch weiter allein über die Lohnkosten ermöglicht und Missbrauchspraktiken eröffnet.

Wir halten es allerdings für sachgerecht, dass Praktikantinnen und Praktikanten nach § 26 BBiG grundsätzlich als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes einbezogen werden und damit unter seinen Schutzbereich fallen, um den Missbrauch von Praktika nach Abschluss einer Ausbildung als billigen Arbeitsvertrag zu unterbinden. Studien und unseren Erfahrungen in der Praxis zufolge werden in diesen Praktika Leistungen erbracht, die ebenfalls unter den verfassungsrechtlichen Schutzbereich fallen müssen. Die vorgesehenen Ausnahmen konterkarieren in weiten Teilen diesen an sich richtigen Ansatz.

zu Abs. 2:

Diese Ausnahme für Jugendliche unter 18 Jahren 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-Stiftung<sup>2</sup>. 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

---

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

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 ab<sup>3</sup>.

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 steuerungspolitischen Erwartungen dieser Mindestlohnausnahmen nicht erfüllen. Es kann insbesondere nicht nachgewiesen werden, dass eine altersabhängige Mindestlohnausnahme die Attraktivität einer Berufsausbildung steigert<sup>4</sup>. 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 Großbritannien<sup>5</sup>.

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. 1 Satz 2:

Die Herausnahme von Praktikantinnen und Praktikanten, die sechs 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 quasi selben Arbeitgeber in einem Konzernverbund oder Gemeinschaftsbetrieb – dient und der Mindestlohn dadurch unterlaufen wird. Auch nach kurzer Zeit können Praktikanten in solchen Praktika Leistungen erbringen. Die Überprüfung der Zwecksetzung dieser Praktika wird schon allein wegen ihrer Kurzzeitigkeit unrealistisch sein.

Abgelehnt wird auch die - nach den Beratungen im Kabinett - eingefügte weitere Ausnahme, wonach auch Praktika von bis zu 6 Wochen vom Mindestlohn ausgenommen sind, die begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung geleistet werden. Ein der Ausbildung dienender innerer Zusammenhang, der auch von entsprechenden Ausbildungsordnungen als richtig erkannt wurde, ist aber die bessere, weil sachgerechtere Abgrenzung. Billige Praktika zur angeblichen oder „gefühlten“, aber nicht nachweisbar dienlichen Berufsqualifizierungen bergen die große Gefahr und in der Praxis häufig angetroffene tatsächliche Situation eines Scheinarbeitsverhältnisses in sich. Kontrollen werden auch hier – schon aus den o.g. Gründen - nicht stattfinden, dem Missbrauch wird Tür und Tor geöffnet.

#### zu Abs.4:

Die Ausnahme von der Vergütungspflicht von 8,50 €/Std. von Langzeitarbeitslosen in den ersten 6 Monaten ihrer Beschäftigung wird strikt abgelehnt. Mehr als 1 Mio. Menschen in Deutschland, die bereits langzeitarbeitslos sind, werden davon berührt sein; hinzukommen

---

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

<sup>4</sup> Gutachten Prof. Fischer-Lescano, S. 19

<sup>5</sup> Amlinger, Bispinck, Schulten, Jugend ohne Mindestlohn? WSI-Report 14, März 2014

noch die nach Deutschland entsandten Beschäftigten. Die Unterbindung der schlechteren Bezahlung von Erntehelferinnen und –helfern sowie weiteren Saisonarbeitnehmerinnen und –arbeitnehmern werden damit durch die Hintertür ermöglicht. Würde aber kennt keine Ausnahmen.

Gerade Langzeitarbeitslose sind am Arbeitsmarkt in einer schwachen Position, so dass gerade sie eines besonderen Schutzes vor Ausbeutung bedürfen und nicht weiter stigmatisiert werden dürfen. Es gibt keinerlei Hinweise darauf, dass Langzeitarbeitslose mittels Lohndumping leichter in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Schon bisher konnten Arbeitslosen Löhne bis zur Grenze der Sittenwidrigkeit zugemutet werden. Dies hat aber ihre Beschäftigungschancen nicht nachhaltig erhöht. Deutschland hat im Vergleich zu anderen Industrieländern und trotz Hartz IV immer noch eine überdurchschnittlich hohe Langzeitarbeitslosigkeit. Anstatt Lohndumping benötigen Langzeitarbeitslose gezielte Hilfen und Qualifizierung, die in den letzten Jahren immer weiter eingeschränkt wurden.

Mit der jetzt geplanten Ausnahme vom Mindestlohn droht ein Drehtüreffekt. Gerade in den Dienstleistungsbereichen, in denen bisher niedrige Löhne gezahlt werden ist, ohnehin eine hohe Fluktuation vorhanden.

Der Personenkreis ist nicht klar abgegrenzt. §18 SGB III definiert Langzeitarbeitslosigkeit für statistische Zwecke. Diese Definition setzt nicht voraus, dass Leistungen bezogen werden bzw. eine Meldung der Arbeitsagentur vorliegt. Damit ist völlig unklar, welche Personengruppe konkret gemeint ist. Von der Ausnahme könnten deswegen auch Personen, die aus Nichtaktivität in den Arbeitsmarkt zurückkehren und Personen aus dem Ausland betroffen sein, die etwa mit einer in Deutschland nicht überprüfbaren A 1- / E 101-Bescheinigung versehen, hier tätig werden. Hierdurch ist dem Missbrauch Tür und Tor geöffnet. Dem Lohndumping durch die Arbeitgeber wird hier geradezu eine Einladung unterbreitet. Das eigentliche Ziel des Gesetzes wird dadurch an dieser Stelle völlig verfehlt. Ausländerfeindliche Propaganda wird dadurch Auftrieb bekommen, der europäische Gedanke geopfert.

Zudem ist unklar, wie die Langzeitarbeitslosigkeit belegt werden soll. Es ist den Arbeitslosen nicht zumutbar, dass sie dem Arbeitgeber eine Bescheinigung der Arbeitsagentur vorlegen müssen, um den Status der Langzeitarbeitslosigkeit zu belegen. Diese Ausnahme ist schwer zu kontrollieren und führt zu einem hohen Kontrollaufwand und bleibt dennoch missbrauchsanfällig.

In keinem anderen europäischen Staat lässt sich eine Ausnahme für Langzeitarbeitslose für den Mindestlohn finden. Wenn Langzeitarbeitslosen beim Wiedereinstieg 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 beim Wiedereinstieg. Dies leitet sich aus dem Schutzauftrag der Verfassung, aus Art. 1, Art. 20 und Art. 12 GG, ab.

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. Zudem wäre das Allermindeste, dass die Höhe des Abschlags gesetzlich festgelegt wird, wenn man - entgegen

dem Willen des DGB und der Gewerkschaften - an diesem Konzept festgehalten werden sollte.

Zu § 23: Evaluation

Dieses Vorhaben wird begrüßt.

zu § 24: Übergangsfrist

Nach dem Gesetzentwurf kann der Mindestlohn nicht unterschritten werden; Ausnahmen gelten nur für spezielle Tarifverträge, die nach dem AEntG alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die in der jeweiligen Branche tätig sind, binden. Diese Ausnahme ist nur für eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2016 vorgesehen.

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). Das schafft Klarheit und vermeidet Doppelarbeit bei den Gerichten.

Die vorgesehene Aussetzungspflicht des Gerichts in anhängigen Verfahren, für die diese Frage rechtserheblich ist, sollte auf solche Fälle ausgenommen werden, bei denen entsprechende Rügen offensichtlich haltlos sind und damit nur der Verfahrensverzögerung dienen, sollte ausgeschlossen werden.

Die vorgesehene Verkürzung des Rechtsweges von bisher drei auf zwei Instanzen, und damit die Reduzierung auf eine Tatsacheninstanz, ist bei den wichtigen Verfahren zur Tariffähigkeit, Tarifzuständigkeit und zur Klärung der Rechtmäßigkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen (auch über Rechtsverordnungen) kontraproduktiv. Diese wichtigen Verfahren bedürfen einer ausführlichen tatsächlichen Aufbereitung; ihre Würdigung sollte nach wie vor von zwei Tatsacheninstanzen vorgenommen werden. Dies ist eine gute Grundlage für Entscheidungen des BAG, das nur Rechtsfragen zu entscheiden hat. Die Beschleunigung der Verfahren sollte durch entsprechende Verfahrensvorschriften, wie ihre Einbeziehung in den Beschleunigungsgrundsatz des ArbGG, den Verzicht auf die Güteverhandlung und strenge Regeln innerhalb enger Fristen zum Tatsachenvortrag, gewährleistet werden.

Wir lehnen deshalb die vorgesehene Rechtswegverkürzung insofern ab.

zu Art. 5: Änderungen des TVG

Die im Gesetzentwurf (Nr. 1: § 5) enthaltenen Regelungen zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem TVG und die Ausweitung des AEntG auf alle Branchen (näheres siehe zu Art. 6), werden die Tarifaufonomie 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, zukünftig 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 Bezugnahme-klauseln 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. 5. 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 anderen Tarifbindungen eingehalten werden müssen, andere allgemeinverbindliche Tarifverträge hingegen nicht.

Die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und insbesondere auch für die gemeinsamen Einrichtungen wird sehr begrüßt. Der besseren Verwirklichung von Art. 9 III und von Art. 12 GG wird dadurch Rechnung getragen; sozialpolitische Ziele gemeinsamer Einrichtungen können besser und auf sicherer Grundlage realisiert werden. 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 Tarifausschuss 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 der Verpflichtung des Arbeitgebers neben einer Tarifbindung nach § 3 TVG auch die Regelungen eines allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages einer gemeinsamen Einrichtung bzw. der diesbezüglichen Anspruchsgrundlagen in Tarifverträgen, die Gegenstand der gemeinsamen Einrichtung sind, einzuhalten (Nr. 1c: Abs. 4) für alle allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge zur Anwendung kommen zu lassen. 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 allgemeinverbindlicher Tarifverträge untereinander – wie in § 7 Abs. 2 AEntG geregelt – nicht nur in den Fällen der gemeinsamen Einrichtungen und deren Regelungsgegenstände (Nr. 1b: Abs. 1a, letzter Satz) vorgesehen werden, sondern uneingeschränkt für alle für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge.

#### zu Abs. 1a:

Die erleichterte Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträge für gemeinsame Einrichtungen wird uneingeschränkt begrüßt. Die abschließende Aufzählung der Gegenstände wird strikt abgelehnt. Zum einen sind dann 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.

Zum anderen wird gar im Umkehrschluss aus der abschließenden Spezialregelung geschlossen, dass eine Allgemeinverbindlicherklärung nach Abs. 1 nicht mehr möglich ist. Damit wird ohne Not – und damit verfassungsrechtlich angreifbar – in die Entscheidungsfreiheit der Tarifvertragsparteien empfindlich eingegriffen und das erklärte Gesetzesziel gerade nicht erreicht.

#### 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.

Allerdings ist die sog. „Rückführung“ der Möglichkeit, Tarifverträge für allgemeinverbindlich zu erklären, unverständlich und nicht nachvollziehbar (Nr. 2: § 3 Satz 1). In jedem Fall ist zu beachten, dass diese Form 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 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, sodass 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.