

Info Recht



DGB

Arbeitsrecht

Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie

Am 19. März hat die Bundesministerin für Arbeit und Soziales den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie vorgelegt. Darin sind Regelungen für einen flächendeckenden Mindestlohn von mindestens 8,50 €/Std., die Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und die Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes auf alle Branchen vorgesehen. Zudem sind Regelungen zur Bündelung des Rechtsweges in der Arbeitsgerichtsbarkeit für Fragen der Rechtmäßigkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung bzw. einer diesbezüglichen Rechtsverordnung enthalten. Die vorgeschlagenen Regelungen werden im Kern begrüßt. Detailkritik wird in der Stellungnahme des DGB deutlich gemacht (<http://www.dgb.de/themen/++co++b1ddf3e2-a3bb-11e3-936b-52540023ef1a>).

Gesetzlicher Mindestlohn

Vorgesehen ist ab dem 1.1.2015 ein Mindestlohnanspruch von 8,50 € pro Zeitstunde, der sich direkt aus dem Gesetz ergibt. Der Zeitpunkt der erstmaligen möglichen Anpassung des Mindestlohnes ist auf den 1.1.2018 festgelegt. Die weitere Erhöhung des Mindestlohnes soll ab 2017 eine Kommission festlegen, der neben einem Vorsitzenden je drei Arbeitgebervertreter und Arbeitnehmervertreter sowie zwei Wissenschaftler (mit beratender Stimme) angehören. Beide vorgesehenen Termine sind wesentlich zu spät!

Keine Unterschreitung

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 in Deutschland tätig sind, binden. Diese Ausnahme ist nur für eine Übergangsfrist bis zum 31.12.2016 vorgesehen.

Der Mindestlohn wird spätestens zum Ende des folgenden Kalendermonats fällig. Das wahrt anderweitige vertragliche Vereinbarungen mit früherem Fälligkeitszeitpunkt und ist nur in dem seltenen Fall, in

Unser Team

Helga Nielebock

Dr. Marta Böning

Robert Nazarek

Ralf-Peter Hayen

Torsten Walter

Jean-Baptiste Abel

Leiterin der Abteilung Recht (Red. + V.i.S.d.P)

Referatsleiterin Individualarbeitsrecht

Referatsleiter Sozialrecht

Referatsleiter Recht

Referent Rechtsprechung

Referatsleiter Individualarbeitsrecht

Sekretariat:

Helga Jahn

Michaela Görner

B. Schimmelpfennig

030 – 24060-265

030 – 24060-720

030 – 24060-513

Infos unter: www.dgb.de/recht

Zum **Abbestellen** des NEWSLETTERS senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „NEWSLETTER abbestellen“ an:

Helga.Jahn@dgb.de

dem keine Vereinbarung getroffen wurde, ein sehr später Zahlungszeitpunkt. Allerdings kann ab diesem Zeitpunkt dann uneingeschränkt die tatsächliche Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes durch die staatlichen Behörden (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) geprüft werden; bei Arbeitszeitkonten gibt es Sonderregelungen zur Fälligkeit. Zur Förderung gesetzeskonformen Verhaltens und Erleichterung der Kontrollen müssen Arbeitgeber, die Minijobberinnen und Minijobber beschäftigen und in bestimmten Branchen tätig sind, in denen die Schwarzarbeit besonders verbreitet ist, die geleisteten Stunden aufzeichnen und die aktualisierten Aufzeichnungen immer zur Einsicht vorliegen haben.

Durchsetzung des Anspruchs

Nach dem Gesetzentwurf kann jede und jeder seinen gesetzlichen Anspruch auf dem Klagewege innerhalb von drei Jahren geltend machen.

Geplant ist zudem die Einrichtung einer Informations- und Beratungsstelle, an die man sich auch wenden kann, um Verstöße zu melden. Bei der bereits bestehenden Hotline der Finanzkontrolle Schwarzarbeit muss man sich namentlich und mit Adresse melden, damit die gemeldeten Verstöße auch verfolgt werden, was Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer möglicherweise Repressionen ihrer Arbeitgeber aussetzt. Solche Probleme müssen gesetzlich unterbunden werden.

Der Gesetzentwurf sieht ferner vor, dass die Wirtschaftsakteure untereinander zur Prüfung ihrer Vertragspartner angehalten werden. Es ist eine Generalunternehmerhaftung vorgesehen, die auch dann gilt, wenn es Ketten von Unteraufträgen gibt.

Es fehlen: Erleichterungen zur Beweisführung zur Durchsetzung des Mindestlohnanspruchs für Arbeitnehmer und ein Verbandsklagerecht für die im Betrieb vertretenen Tarifvertragsparteien.

Persönlicher Geltungsbereich/Ausnahmen vom Mindestlohn

Der Mindestlohn soll für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie für Praktikantinnen und Praktikanten nach § 26 BBiG gelten. Allerdings gibt es einige Ausnahmen einer entsprechenden Vergütung auch für Praktika (Praktika bis vier Wochen zur Berufsorientierung), die abgelehnt werden. Eine akzeptable Ausnahme sind Praktika, die studien- oder ausbildungsbegleitend sind, ebenso wie Ausbildungsverhältnisse nach dem BBiG.

Jugendliche

Die Ausnahme von Jugendlichen unter 18 Jahren wird abgelehnt. Sie wird damit begründet, dass sie nicht von einer Berufsausbildung abgehalten werden sollen. Dies ist in der Praxis schon derzeit nicht der Fall und wissenschaftlich nicht nachgewiesen.

Langzeitarbeitslose

Die Ausnahme von der Vergütungspflicht von 8,50 €/Std. bei Langzeitarbeitslosen findet sich in keinem anderen europäischen Staat. Diese Diskriminierung, die zugleich eine Stigmatisierung verschärft, sollte – auch, aber nicht nur aus rechtlichen Gründen – unterbleiben.

Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung

Die im Gesetzentwurf enthaltenen Regelungen zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem TVG und die Ausweitung des AEntG auf alle Branchen werden die Tarifaautonomie stärken und die Durchsetzung von tariflichen Entgelt- und Arbeitsbedingungen verbessern. So wird das 50 %-Quorum der arbeitgeberseitigen Tarifbindung in der Branche, 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.

Für eine Allgemeinverbindlicherklärung ist noch eine weitere Möglichkeit zur Prüfung im Rahmen des öffentlichen Interesses vorgesehen. Hierfür muss geprüft werden, ob der Tarifvertrag gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen absichert.

Wichtige sozialpolitische Ziele, die durch gemeinsame Einrichtungen der Tarifpartner geregelt werden, sollen ebenfalls ohne 50 %-Quorum ermöglicht werden.

Anders als im Koalitionsvertrag vorgesehen, enthält der Gesetzentwurf für das Allgemeinverbindlichkeitsverfahren keine Änderungen der Regelungen hinsichtlich des Tarifausschusses nach TVG. Das jüngste Negativbeispiel einer Blockadehaltung der Arbeitgeberverbände ist der Antrag für einen Tarifvertrag im privaten Omnibusgewerbe in Bayern, der deshalb nicht zur Anerkennung gelangen konnte.

Bessere Rechtsklärung

Die Regelungen des Gesetzentwurfes zur Änderung des ArbGG beinhalten die Bündelung des Rechtswegs zur Arbeitsgerichtsbarkeit, wenn es um Fragen der Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung geht. Das schafft Klarheit und vermeidet Doppelarbeit bei den Gerichten.

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, Tariffzuständigkeit und zur Klärung der Rechtmäßigkeit von Allgemeinverbindlicherklärungen kontraproduktiv. Die zwei Tatsacheninstanzen sind 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.