

Änderungsantrag

der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

zu der zweiten Beratung des Gesetzentwurfs der Bundesregierung
– Drucksachen 16/10486, 16/11669 –

Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG)

Der Bundestag wolle beschließen:

1. § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3
Tarifvertraglich geregelte Arbeitsbedingungen

Die Rechtsnormen eines Tarifvertrages finden auch auf Arbeitsverhältnisse zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen zwingend Anwendung, wenn der Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt ist oder eine Rechtsverordnung nach § 7 vorliegt.“

2. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4
Anwendungsbereich

(1) § 3 gilt für Tarifverträge aller Wirtschaftszweige.

(2) Dieser Abschnitt findet Anwendung, wenn ein Betrieb oder eine selbständige Betriebsabteilung überwiegend Leistungen erbringt, die im fachlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages liegen, für den eine Rechtsverordnung nach § 7 vorliegt.

(3) Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Erstmontage- oder Einbauarbeiten, die Bestandteil eines Liefervertrages sind, die für die Inbetriebnahme der gelieferten Güter unerlässlich sind, und von Facharbeitern oder Facharbeiterinnen oder angelernten Arbeitern oder Arbeiterinnen des Lieferunternehmens ausgeführt werden, wenn die Dauer der Entsendung acht Tage nicht übersteigt. Satz 1 gilt nicht für Bauleistungen im Sinne des § 175 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch und nicht für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 4.“

3. § 6 wird aufgehoben.

4. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 kann auch erlassen werden, wenn der räumliche Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Absatz 1 Satz 1 nur teilweise dem Geltungsbereich dieses Gesetzes entspricht. Soweit Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerinnen im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages beschäftigt werden, finden die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auch auf alle diejenigen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung, die nicht unter den räumlichen, aber unter den persönlichen und fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann der obersten Arbeitsbehörde eines Landes in diesen Fällen das Recht zum Erlass der Rechtsverordnung nach Absatz 1 übertragen.“

b) Die bisherigen Absätze 2, 3 und 4 werden die Absätze 3, 4 und 5.

c) Der bisherige Absatz 5 entfällt.

Berlin, den 21. Januar 2009

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion

Begründung

Im Folgenden werden lediglich die in diesem Änderungsantrag vorgeschlagenen Änderungen gegenüber dem Entwurf eines Gesetzes über zwingende Arbeitsbedingungen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) – Bundestagsdrucksachen 16/10486, 16/11669 – erläutert. Im Übrigen wird auf die jeweilige Begründung in den Bundestagsdrucksachen 16/10486, 16/11669 verwiesen.

Zu Nummer 1 (§ 3)

Der Anknüpfungspunkt für die Erstreckung tarifvertraglicher Arbeitsbedingungen sind die Rechtsnormen eines Tarifvertrages. Es wird klargestellt, dass es sich dabei nicht um einen bundesweiten Tarifvertrag handeln muss. Auf diese Weise wird das Arbeitnehmer-Entsendegesetz an die regional geprägte Tariflandschaft angepasst. Gemeinsam mit den Regelungen in § 7 Absatz 2 ist sichergestellt, dass auch regionale Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden können. Dies ist insbesondere infolge der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zu Entsendesachverhalten (Rechtssachen Viking, Laval, Rüffert, Kommission vs. Luxemburg) notwendig, um Tariftreuerregelungen bei öffentlicher Auftragsvergabe in den Bundesländern auch weiterhin rechtssicher anwenden zu können.

Zu Nummer 2 (§ 4)

Zu Absatz 1

Die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für alle Branchen ist unverzichtbar. Eine Beschränkung auf Tarifverträge einzelner Branchen, wie sie das Gesetz bisher vorsieht, ist weder europarechtlich notwendig noch inhaltlich rechtfertigbar. Die Festlegung von einheitlichen Mindestarbeitsbedingungen für in- und ausländische Beschäftigte ist eine Grundbedingung, um die weitere Abwärtsspirale von Löhnen zu verhindern, und zwar in allen Branchen. Soweit

die Tarifvertragsparteien in anderen als den bisher im Gesetz genannten Branchen die Voraussetzungen für eine Rechtsverordnung nach § 7 herstellen, dürfen der Anwendung des Gesetzes keine weiteren Hürden in Form einer gesetzlichen Beschränkung der einbezogenen Branchen entgegenstehen. Die nochmalige Verlängerung der von der Bundesregierung als einzigem EU-Mitgliedsland neben Österreich geltend gemachten Beschränkung der Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus den neuen Mitgliedsländern wird dadurch zudem hinfällig. Die Übergangsregelung kann zum nächsten möglichen Zeitpunkt auslaufen (30. April 2009 im Falle der so genannten EU-8 aus Polen, Ungarn, Slowenien, der Slowakei, der Tschechischen Republik und den drei baltischen Republiken).

Zu Absatz 2

Absatz 2 beschränkt die Anwendung des Gesetzes für tarifvertragliche Arbeitsbedingungen auf die Fälle, in denen ein Betrieb oder die nach der Definition des einschlägigen Tarifvertrages zu beurteilende selbständige Betriebsabteilung tatsächlich überwiegend Leistungen erbringt, die im Geltungsbereich des betreffenden Tarifvertrages liegen. Die Regelung entspricht sinngemäß den Ausnahmen des § 6 Absatz 2 bis 9 des Entwurfs.

Zu Absatz 3

Absatz 3 übernimmt die Ausnahme des § 6 Absatz 1 des Entwurfs.

Zu Nummer 3 (§ 6)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 2.

Zu Nummer 4 (§ 7)

Zu Buchstabe a (Absatz 2)

Die Neufassung des Absatzes 2 stellt klar, dass es sich bei Tarifverträgen, die per Rechtsverordnung nach Absatz 1 allgemeinverbindlich erklärt werden, nicht um bundesweite Tarifverträge handeln muss. Auf diese Weise wird das Arbeitnehmer-Entsendegesetz an die regional geprägte Tariflandschaft angepasst. Satz 3 ermöglicht dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Recht zum Erlass der Rechtsverordnung, mit der ein Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt wird, an eine oberste Landesarbeitsbehörde zu übertragen. Dies ist für die Fälle möglich, in denen ein regionaler und nicht bundesweiter Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird. Das Recht zum Erlass der Rechtsverordnung kann damit von der Arbeitsbehörde ausgeübt werden, in deren Zuständigkeitsbereich der betreffende regionale Tarifvertrag liegt.

Zu Buchstabe b (Absätze 2 bis 4)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Buchstabe a.

Zu Buchstabe c (Absatz 5)

Die Änderung korrigiert den Umstand, dass die in Absatz 5 des Gesetzentwurfs formulierten Anforderungen eine unverhältnismäßig hohe Hürde für den Erlass einer Rechtsverordnung nach § 7 darstellen. Voraussetzung für die Verordnung soll nur sein, dass ein Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit gestellt wird. Die nach Absatz 5 bisher vorgesehene Befassung des Tarifausschuss gewährt den Spitzenorganisationen der Tarifparteien ein sachlich nicht begründbares Veto-recht über die Tarifvertragsparteien. Auch bisher müssen die Voraussetzungen, die § 5 des Tarifvertragsgesetzes an eine Allgemeinverbindlichkeit stellt, nicht erfüllt sein (Tillmanns, Rn. 14 zu AEntG § 1, in: Hennsler/Annauß, Arbeitsrecht-Kommentar, 2008).

