

## Beschlussempfehlung und Bericht

des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss)

- a) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung  
– Drucksache 16/10485 –

Entwurf eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen

- b) zum Gesetzentwurf der Bundesregierung  
– Drucksache 16/10486 –

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

- c) zum Antrag der Abgeordneten Werner Dreibus, Ulla Lötzer, Dr. Barbara Höll, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.  
– Drucksache 16/1878 –

Für einen sozial gerechten Mindestlohn in Deutschland

### A. Problem

*Zu Buchstabe a*

Es gibt zunehmend Wirtschaftszweige, in denen es entweder keine Tarifverträge gibt oder eine Tarifbindung nur für eine Minderheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen oder der Arbeitgeber besteht. In diesen Bereichen bedarf es eines Verfahrens zur Sicherstellung angemessener Arbeitsbedingungen. Die Kontrolle von auf der Grundlage

des Mindestarbeitsbedingungengesetzes festgesetzten Mindestlöhnen erfolgt nach dem bisherigen Recht durch die Länder. Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme einheitliche Kontroll- und Sanktionsmechanismen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Mindestarbeitsbedingungengesetz gefordert.

*Zu Buchstabe b*

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bietet einen Rechtsrahmen, um tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Branche verbindlich zu machen. Das gilt unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im Inland oder Ausland hat. Tarifvertragsparteien aus Branchen, die in den Anwendungsbereich des Gesetzes aufgenommen sind, können hierzu die Erstreckung der von ihnen geschlossenen Tarifverträge auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beantragen. Durch eine Rechtsverordnung oder Allgemeinverbindlicherklärung können dann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angemessene Mindestarbeitsbedingungen geschaffen werden. Dies gilt gleichermaßen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitskräfte. Deshalb wurde Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent angeboten, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden. Bis zum Stichtag 31. März 2008 haben Tarifvertragsparteien aus acht Branchen die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz beantragt. Anträge sind weiter möglich.

*Zu Buchstabe c*

Mehr als 6 Millionen Beschäftigte arbeiten nach Angaben der Antragsteller derzeit Vollzeit zu Niedriglöhnen. Darunter seien mehr als 3 Millionen Beschäftigte – hiervon 70 Prozent Frauen –, die sich mit einem Armutslohn begnügen müssten. Darüber hinaus arbeiteten mehrere Millionen Menschen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und in Teilzeit zu Armutslöhnen. Auch hiervon seien überwiegend Frauen betroffen. Mindestlohnregelungen, die auf einer tarifvertraglichen Lohnfindung basierten, könnten diesen Anspruch unter den Bedingungen der fortschreitenden Erosion der tarifvertraglichen Lohnfindung allein nicht erfüllen. Die Ausbreitung tariffreier und sog. tarifschwacher Zonen macht eine Ergänzung der tariflichen Lohnfindung durch einen gesetzlichen Mindestlohn notwendig.

## **B. Lösung**

*Zu Buchstabe a*

Das bisher in der Praxis nicht angewandte Mindestarbeitsbedingungengesetz von 1952 wird im Hinblick darauf überarbeitet, dass es in immer mehr Wirtschaftszweigen entweder keine Tarifverträge gibt oder eine Tarifbindung nur für eine Minderheit der Arbeitskräfte besteht. Hier wird ein Verfahren benötigt, mit dem angemessene Arbeitsbedingungen sichergestellt werden können. Einer Bitte des Bundesrates wird nachgegeben, indem aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz entsprechende Kontroll- und Sanktionsvorschriften in das Mindestarbeitsbedingungengesetz übernommen werden. Damit sind künftig für den Vollzug des Mindestarbeitsbedingungengesetzes die Zollbehörden zuständig. Diese Änderung wird zum Anlass genommen, der besseren Übersichtlichkeit halber dem Gesetz eine Gliederung und Paragraphenüberschriften zu geben. Zudem wird klargestellt, dass auch ein Folgetarifvertrag, der in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang mit dem am Tag des Kabinettschlusses bestehenden Tarifvertrag steht, unter die Übergangsregelung des § 8 Abs. 2 fällt.

**Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 16/10485 in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.**

*zu Buchstabe b*

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird auf weitere Branchen ausgedehnt. Für neu einzubeziehende Branchen, die erstmals eine Erstreckung ihres Tarifvertrages beantragen, ist künftig zunächst der Tarifausschuss mit dem Antrag zu befassen. Wegen der weiter voranschreitenden Differenzierung der Tariflandschaft werden dem Verordnungsgeber für den Fall konkurrierender Tarifverträge konkrete Kriterien für eine Sachentscheidung vorgegeben. Insgesamt wird das in den vergangenen Jahren mehrfach geänderte Arbeitnehmer-Entsendegesetz übersichtlicher gestaltet.

In das Arbeitnehmer-Entsendegesetz werden als weitere Branchen aufgenommen:

- Pflegebranche (Altenpflege und häusliche Krankenpflege),
- Sicherheitsdienstleistungen,
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
- Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst,
- Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch.

In diesen Branchen besteht mit der Aufnahme die Möglichkeit, tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich zu machen. Für die Pflegebranche wird durch eine Kommissionslösung den Besonderheiten dieser Branche Rechnung getragen. Außerdem werden Anregungen des Bundesrates aufgegriffen. Zum Beispiel wird in Bezug auf das Urlaubskassenverfahren das Erfordernis eines bundesweiten Tarifvertrages modifiziert, es genügt, dass mehrere regionale Tarifverträge zusammen genommen das gesamte Bundesgebiet abdecken. Geregelt wird darüber hinaus, dass Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs auf das Mindestentgelt zulässig sind, wenn sie im Mindestlohntarifvertrag selbst vereinbart sind und mindestens – wie im Bauhauptgewerbe – sechs Monate betragen.

Voraussetzung für den Erlass einer Rechtsverordnung ist künftig ein gemeinsamer Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung der an diesem Tarifvertrag beteiligten Parteien.

**Annahme des Gesetzentwurfs auf Drucksache 16/10486 in geänderter Fassung mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE.**

*Zu Buchstabe c*

Der Deutsche Bundestag soll die Bundesregierung nach dem Willen der Antragsteller auffordern, einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der die Einführung eines Systems dualer Mindestlöhne sicherstellt. Dazu bestimmt das Gesetz einen gesetzlichen Mindestlohn von 8 Euro brutto pro Stunde. Dieser ist jährlich anzupassen. Gleichzeitig wird geregelt, dass in Branchen, in denen die tariflich vereinbarten Mindestentgelte über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, diese Tarife als allgemeinverbindlich für die jeweiligen Branchen erklärt werden. Zu diesem Zweck wird das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) geändert. Die Modalitäten der Einführung und Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns werden von der Bundesregierung erst nach der Konsultation der Tarifparteien und wissenschaftlicher Experten bestimmt. Dazu wird ein nationaler Mindestlohnrat eingerichtet. Zur wirksamen Durchsetzung des Mindestlohns definiert das Gesetz Kontrollmechanismen, Sanktionen bei Verstößen und es räumt die Möglichkeit der Verbandsklage ein.

**Ablehnung des Antrags auf Drucksache 16/1878 mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

## **C. Alternativen**

Keine

## **D. Finanzielle Auswirkungen**

*Zu Buchstabe a*

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugaufwand:

Keine

2. Vollzugaufwand:

Kosten für Hauptausschuss und Fachausschüsse.

Der Vollzug des Gesetzes durch die Behörden der Zollverwaltung ist mit zusätzlichen Vollzugsaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten sowie Planstellen verbunden, soweit für einen Wirtschaftszweig Mindestarbeitsentgelte festgesetzt werden. Über die konkrete Höhe und die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsmittel ist im Rahmen der kommenden Haushaltsverhandlungen zu entscheiden.

*Zu Buchstabe b*

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand:

Keine

2. Vollzugsaufwand:

Der Vollzug des Gesetzes durch die Behörden der Zollverwaltung ist mit zusätzlichen Vollzugsaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten sowie Planstellen verbunden. Über die konkrete Höhe und die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsmittel ist im Rahmen der kommenden Haushaltsverhandlungen zu entscheiden.

*Zu Buchstabe c*

Kosten wurden nicht ermittelt.

## **E. Sonstige Kosten**

*Zu Buchstabe a*

Die deutsche Wirtschaft kann mittelbar kostenseitig belastet werden. Kosteninduzierte Einzelpreiserhöhungen lassen sich nicht ausschließen. Unmittelbare Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind jedoch nicht zu erwarten. Mit der Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten verbundene Erhöhungen der Einkünfte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen haben entsprechende Mehreinnahmen des Fiskus und der Sozialversicherungsträger zur Folge.

*Zu Buchstabe b*

Keine

elektronische Vorabentscheidung\*

## Beschlussempfehlung

Der Bundestag wolle beschließen,

1. den Gesetzentwurf auf Drucksache 16/10485 mit folgender Maßgabe, im Übrigen unverändert anzunehmen:

„1. In der Eingangsformel werden nach dem Wort „hat“ die Wörter „mit der Mehrheit seiner Mitglieder und“ eingefügt.

2. In Artikel 1 wird der Eingangssatz Absatz 1.

3. Artikel 1 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 10 wird Buchstabe a) wie folgt gefasst:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Es wird folgender Satz 1 vorangestellt: „Arbeitgeber mit Sitz im In- und Ausland, die unter den Geltungsbereich einer Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 3 fallen, sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern mindestens die in der Rechtsverordnung für den Beschäftigungsort vorgeschriebenen Mindestarbeitsentgelte zu gewähren.“

bb) Der bisherige Satz 1 wird Satz 2.

cc) In Satz 2 werden die Wörter „die Mindestarbeitsbedingungen“ durch das Wort „Mindestarbeitsentgelte“ ersetzt.

b) In Nummer 10 wird in Buchstabe b) in Absatz 2 das Wort „unmittelbar“ durch die Wörter „der mit diesem in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang steht,“ ersetzt.

c) Die Nummer 13 wird wie folgt gefasst:

„13. Die Überschrift des Zweiten Abschnitts wird wie folgt gefasst:

„Zweiter Abschnitt  
Kontrolle und Durchsetzung durch  
staatliche Behörden“

d) Die Nummern 14 bis 18 werden wie folgt gefasst:

„14. § 11 wird wie folgt gefasst:

„§ 11  
Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 8 Abs. 1 Satz 1 sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.“

15. § 12 wird wie folgt gefasst:

„§ 12  
Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung  
und anderer Behörden

Die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sind entsprechend anzuwenden mit der Maßgabe, dass

1. die dort genannten Behörden auch Einsicht in Arbeitsverträge, Niederschriften nach § 2 des Nachweisgesetzes und andere Geschäftsunterlagen nehmen können, die mittelbar oder unmittelbar Auskunft über die Einhaltung der aufgrund einer Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 3 geltenden Mindestarbeitsentgelte geben, und
2. die nach § 5 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

Die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden Anwendung. § 6 Abs. 3 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes findet entsprechende Anwendung. Für die Datenverarbeitung, die dem in § 11 genannten Zweck oder der Zusammenarbeit mit den

Behörden des Europäischen Wirtschaftsraums nach § 15 Abs. 2 dient, findet § 67 Abs. 2 Nr. 4 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch keine Anwendung.“

16. § 13 wird wie folgt gefasst:

„§ 13

#### Meldepflicht

(1) Soweit eine Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 3 auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, ist ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmer innerhalb des Geltungsbereichs dieses Gesetzes beschäftigt, verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

1. Familienname, Vornamen und Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmer,
2. Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. Ort der Beschäftigung,
4. Ort im Inland, an dem die nach § 14 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. Familienname, Vornamen, Geburtsdatum und Anschrift in Deutschland des oder der verantwortlich Handelnden,
6. Wirtschaftszweig, in den die Arbeitnehmer entsandt werden sollen, und
7. Familienname, Vornamen und Anschrift in Deutschland eines oder einer Zustellungsbevollmächtigten, soweit dieser oder diese nicht mit dem oder der in Nummer 5 genannten verantwortlich Handelnden identisch ist.

Änderungen bezüglich dieser Angaben hat der Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 unverzüglich zu melden.

(2) Der Arbeitgeber hat der Anmeldung eine Versicherung beizufügen, dass er seine Verpflichtungen nach § 8 Abs. 1 Satz 1 einhält.

(3) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen,

1. dass, auf welche Weise und unter welchen technischen und organisatorischen Voraussetzungen eine Anmeldung, Änderungsmeldung und Versicherung abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 3 und Absatz 2 elektronisch übermittelt werden kann,
2. unter welchen Voraussetzungen eine Änderungsmeldung ausnahmsweise entfallen kann, und
3. wie das Meldeverfahren vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern die entsandten Arbeitnehmer im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.

(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 bestimmen.“

17. § 14 wird wie folgt gefasst:

„ § 14

#### Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Soweit eine Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 3 auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitneh-

mer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

(2) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Kontrolle der Einhaltung einer Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 3 erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre in deutscher Sprache bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.“

18. § 15 wird wie folgt gefasst:

„ § 15

Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen Finanzämter über Meldungen nach § 13 Abs. 1.

(2) Die Behörden der Zollverwaltung und die übrigen in § 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Behörden dürfen nach Maßgabe der datenschutzrechtlichen Vorschriften auch mit Behörden anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum zusammenarbeiten, die diesem Gesetz entsprechende Aufgaben durchführen oder für die Bekämpfung illegaler Beschäftigung zuständig sind oder Auskünfte geben können, ob ein Arbeitgeber seine Verpflichtungen nach § 8 Abs. 1 Satz 1 erfüllt. Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 18 Abs. 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

(4) Gerichte und Staatsanwaltschaften sollen den nach diesem Gesetz zuständigen Behörden Erkenntnisse übermitteln, die aus ihrer Sicht zur Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten nach § 18 Abs. 1 und 2 erforderlich sind, soweit dadurch nicht überwiegende schutzwürdige Interessen des Betroffenen oder anderer Verfahrensbeteiligter erkennbar beeinträchtigt werden. Dabei ist zu berücksichtigen, wie gesichert die zu übermittelnden Erkenntnisse sind.“

e) Nach Nummer 18 wird folgende neue Nummer 18a eingefügt:

„18a. Nach § 15 werden die folgenden §§ 16 bis 18 eingefügt:

„§ 16

Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

(1) Von der Teilnahme an einem Wettbewerb um einen Liefer-, Bau- oder Dienstleistungsauftrag der in § 98 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen genannten Auftraggeber sollen Bewerber für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 18 mit einer Geldbuße von wenigstens 2 500 Euro belegt worden sind. Das Gleiche gilt auch schon vor Durchführung eines Bußgeldverfahrens, wenn im Einzelfall angesichts der Beweislage kein vernünftiger Zweifel an einer schwerwiegenden Verfehlung im Sinne des Satzes 1 besteht.

(2) Die für die Verfolgung oder Ahndung der Ordnungswidrigkeiten nach § 18 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nr. 1 bis 3 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen, auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte geben.

(3) Öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 fordern im Rahmen ihrer Tätigkeit beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswid-



rigkeit nach § 18 Abs. 1 oder 2 an oder verlangen von Bewerbern eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Ausschluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Fall einer Erklärung des Bewerbers können öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 jederzeit zusätzlich Auskünfte des Gewerbezentralregisters nach § 150a der Gewerbeordnung anfordern.

(4) Bei Aufträgen ab einer Höhe von 30 000 Euro fordert der öffentliche Auftraggeber nach Absatz 2 für den Bewerber, der den Zuschlag erhalten soll, vor der Zuschlagserteilung eine Auskunft aus dem Gewerbezentralregister nach § 150a der Gewerbeordnung an.

(5) Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist der Bewerber zu hören.

## § 17

### Zustellung

Für die Anwendung dieses Gesetzes gilt der im Inland gelegene Ort der Werk- oder Dienstleistung sowie das vom Arbeitgeber eingesetzte Fahrzeug als Geschäftsraum im Sinne des § 5 Abs. 2 des Verwaltungszustellungsgesetzes in Verbindung mit § 178 Abs.1 Nr. 2 der Zivilprozessordnung.

## § 18

### Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 3 Mindestarbeitsentgelte nicht gewährt,
2. entgegen § 12 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
3. entgegen § 12 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
4. entgegen § 12 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Abs. 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
5. entgegen § 13 Abs. 1 Satz 1 eine Anmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig vorlegt oder nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig zuleitet,
6. entgegen § 13 Abs. 1 Satz 3 eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,
7. entgegen § 13 Abs. 2 eine Versicherung nicht beifügt,
8. entgegen § 14 Abs. 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig oder nicht vollständig erstellt oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder
9. entgegen § 14 Abs. 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht für die vorgeschriebene Dauer bereithält.

(2) Ordnungswidrig handelt, wer Werk- oder Dienstleistungen in erheblichem Umfang ausführen lässt, indem er als Unternehmer einen anderen Unternehmer beauftragt, von dem er weiß oder fahrlässig nicht weiß, dass dieser bei der Erfüllung dieses Auftrags

1. entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 in Verbindung mit einer Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 3 Mindestarbeitsentgelte nicht gewährt oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 8 Abs. 1 Satz 1 in Ver-



bindung mit einer Rechtsverordnung nach § 4 Abs. 3 Mindestarbeitsentgelte nicht gewährt.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1 und des Absatzes 2 mit einer Geldbuße bis zu fünfhunderttausend Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu dreißigtausend Euro geahndet werden.

(4) Verwaltungsbehörden im Sinne des § 36 Abs. 1 Nr. 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 11 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(5) Die Geldbußen fließen in die Kasse der Verwaltungsbehörde, die den Bußgeldbescheid erlassen hat. Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der unmittelbaren Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts sowie für die Vollziehung des dinglichen Arrestes nach § 111d der Strafprozessordnung in Verbindung mit § 46 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten durch die in § 11 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz. Die nach Satz 1 zuständige Kasse trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen; sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.“

f) In Nummer 19 wird jeweils die Angabe „§ 16“ durch die Angabe „§ 19“ ersetzt.

4. Artikel 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Dem Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 802-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Absatz 1, wird die aus der Anlage zu dieser Vorschrift ersichtliche Inhaltsübersicht vorangestellt. Die Untergliederungen des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen erhalten die Bezeichnung und Fassung, die sich jeweils aus der Inhaltsübersicht in der Anlage zu dieser Vorschrift ergibt. Die Vorschriften des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen erhalten die Überschriften, die sich jeweils aus der Inhaltsübersicht in der Anlage zu dieser Vorschrift ergeben.“

5. Nach Artikel 1 werden die folgenden Artikel 2 und 3 eingefügt:

#### „Artikel 2

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2008 (BGBl. S. 2933) wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 werden nach dem Wort „Arbeitnehmer-Entsendegesetzes“ die Wörter „und des Mindestarbeitsbedingungengesetzes“ eingefügt.
2. § 6 Abs. 3 Satz 1 wird wie folgt geändert:
  - a) In Nummer 8 wird das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt.
  - b) In Nummer 9 wird der Punkt durch das Wort „oder“ ersetzt.
  - c) Folgende Nummer 10 wird angefügt:

„10. das Mindestarbeitsbedingungengesetz.“
3. In § 16 Abs. 2 werden die Wörter „§ 5 Abs. 1 Nr. 1, 1a, 2 und Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes,“ durch die Wörter „§ 23 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, § 18 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 des Mindestarbeitsbedingungengesetzes,“ ersetzt.

#### Artikel 3

§ 150a Abs. 1 der Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt geändert worden ist durch Artikel 92 des Gesetzes vom 17. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2586), wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 1 Buchstabe b werden die Wörter „§ 5 Abs. 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes“ durch die Wörter „§ 23 Abs. 1 und 2 des Arbeit-

nehmer-Entsendegesetzes, § 18 Abs. 1 und 2 des Mindestarbeitsbedingungsengesetzes“ ersetzt.

2. In Nummer 4 werden das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt und die Wörter „§ 5 Abs. 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes“ durch die Wörter „§ 23 Abs. 1 und 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und § 18 Abs. 1 und 2 des Mindestarbeitsbedingungsengesetzes“ ersetzt.“
6. Der bisherige Artikel 2 wird Artikel 4.
7. Folgende Anlage zu Artikel 1 Absatz 2 wird angefügt:

Anlage

(zu Artikel 1 Absatz 2)

**Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen  
(Mindestarbeitsbedingungsengesetz – MiArbG)**

Erster Abschnitt

Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten

- § 1 Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten
- § 2 Hauptausschuss
- § 3 Aufgabe des Hauptausschusses
- § 4 Fachausschüsse; Rechtsverordnung
- § 5 Zusammensetzung der Fachausschüsse
- § 6 Beisitzer der Fachausschüsse
- § 7 Stellungnahme der Beteiligten
- § 8 Gewährung von Mindestarbeitsentgelten; Geltung von Tarifvertragsrecht
- § 9 Änderung und Aufhebung
- § 10 Geschäftsstelle

Zweiter Abschnitt

Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

- § 11 Zuständigkeit
- § 12 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden
- § 13 Meldepflicht
- § 14 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten
- § 15 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden
- § 16 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge
- § 17 Zustellung
- § 18 Bußgeldvorschriften

Dritter Abschnitt

Schlussvorschriften

- § 19 Evaluation

2. den Gesetzentwurf auf Drucksache 16/10486 mit folgender Maßgabe, im Übrigen unverändert anzunehmen:
  1. In der Eingangsformel werden nach dem Wort „hat“ die Wörter „mit der Mehrheit seiner Mitglieder und“ eingefügt.
  2. Dem § 3 wird folgender Satz angefügt:  
„Eines bundesweiten Tarifvertrages bedarf es nicht, soweit Arbeitsbedingungen im Sinne des § 5 Nr. 2 oder 3 Gegenstand tarifvertraglicher Regelungen sind, die zusammengefasst räumlich den gesamten Geltungsbereich dieses Gesetzes abdecken.“
  3. § 4 wird wie folgt geändert:
    - a) In der Nummer 2 wird das Wort „und“ durch ein Komma ersetzt.

- b) In der Nummer 3 wird der Punkt durch ein Komma ersetzt.
- c) Folgende Nummern 4 bis 8 werden angefügt:
- „4. für Sicherheitsdienstleistungen,
  5. für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken,
  6. für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft,
  7. der Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst und
  8. für Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch.“
4. Dem § 6 werden nach Absatz 4 folgende Absätze 5 bis 9 angefügt:
- „(5) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nr. 4 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Dienstleistungen des Bewachungs- und Sicherheitsgewerbes oder Kontroll- und Ordnungsdienste erbringt, die dem Schutz von Rechtsgütern aller Art, insbesondere von Leben, Gesundheit oder Eigentum dienen.
- (6) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nr. 5 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung im Auftrag eines Dritten überwiegend auf inländischen Steinkohlebergwerken Grubenräume erstellt oder sonstige untertägige bergbauliche Spezialarbeiten ausführt.
- (7) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nr. 6 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung gewerbsmäßig überwiegend Textilien für gewerbliche Kunden sowie öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen wäscht, unabhängig davon, ob die Wäsche im Eigentum der Wäscherei oder des Kunden steht. Dieser Abschnitt findet keine Anwendung auf Wäschereidienstleistungen, die von Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des § 136 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbracht werden.
- (8) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nr. 7 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Abfälle im Sinne des § 3 Abs. 1 Satz 1 des Kreislaufwirtschafts- und Abfallgesetzes sammelt, befördert, lagert, beseitigt oder verwertet oder Dienstleistungen des Kehrens und Reinigens öffentlicher Verkehrsflächen und Schnee- und Eisbeseitigung von öffentlichen Verkehrsflächen, einschließlich Streudienste, erbringt.
- (9) Im Falle eines Tarifvertrages nach § 4 Nr. 8 findet dieser Abschnitt Anwendung, wenn der Betrieb oder die selbstständige Betriebsabteilung überwiegend Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach dem Zweiten oder Dritten Buch Sozialgesetzbuch durchführt. Ausgenommen sind Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation im Sinne des § 35 Abs. 1 Satz 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch.“
5. § 7 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „ein Antrag“ durch die Wörter "ein gemeinsamer Antrag der Parteien dieses Tarifvertrages" ersetzt.
  - b) In Absatz 5 Satz 1 werden die Wörter „ein aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen bestehender Ausschuss (Tarifausschuss)" durch die Wörter „der Ausschuss nach § 5 Abs. 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss)" ersetzt.
6. § 9 Satz 3 wird wie folgt gefasst:
- „Ausschlussfristen für die Geltendmachung des Anspruchs können ausschließlich in dem für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6 oder dem der Rechtsverordnung nach § 7 zugrunde liegenden Tarifvertrag geregelt werden; die Frist muss mindestens sechs Monate betragen.“
7. Dem Abschnitt 4 wird folgender Abschnitt 4 vorangestellt:

#### **„Abschnitt 4**

#### **Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche**

#### **§ 10**

#### **Anwendungsbereich**

Dieser Abschnitt findet Anwendung auf die Pflegebranche. Diese umfasst Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die überwiegend ambulante, teilstationäre oder stationäre Pflegeleistungen oder ambulante Krankenpflegeleistungen für Pflegebedürftige erbringen (Pflegebetriebe). Pflegebedürftig ist, wer wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens vorübergehend oder auf Dauer der Hilfe bedarf. Keine Pflegebetriebe im Sinne des Satzes 2 sind Einrichtungen, in denen die Leistungen zur medizinischen Vorsorge, zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben oder am Leben in der Gemeinschaft, die schulische Ausbildung oder die Erziehung kranker oder behinderter Menschen im Vordergrund des Zweckes der Einrichtung stehen, sowie Krankenhäuser.

## § 11

### Rechtsverordnung

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die von einer nach § 12 errichteten Kommission vorgeschlagenen Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2 auf alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die unter den Geltungsbereich einer Empfehlung nach § 12 Abs. 4 fallen, Anwendung finden.

(2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bei seiner Entscheidung nach Absatz 1 neben den in § 1 genannten Gesetzeszielen die Sicherstellung der Qualität der Pflegeleistung sowie den Auftrag kirchlicher und sonstiger Träger der freien Wohlfahrtspflege nach § 11 Abs. 2 Elftes Buch Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen.

(3) Vor Erlass einer Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern und Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen sowie den Parteien von Tarifverträgen, die zumindest teilweise in den fachlichen Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallen, und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.

## § 12

### Kommission

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet eine Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen oder deren Änderung. Die Errichtung erfolgt im Einzelfall auf Antrag einer Tarifvertragspartei aus der Pflegebranche oder der Dienstgeberseite oder der Dienstnehmerseite von paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber in der Pflegebranche festlegen.

(2) Die Kommission besteht aus acht Mitgliedern. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales benennt je zwei geeignete Personen sowie jeweils einen Stellvertreter aufgrund von Vorschlägen

1. der Gewerkschaften, die in der Pflegebranche tarifzuständig sind,
2. der Vereinigungen der Arbeitgeber in der Pflegebranche,
3. der Dienstnehmerseite der in Absatz 1 genannten paritätisch besetzten Kommissionen sowie
4. der Dienstgeberseite der in Absatz 1 genannten paritätisch besetzten Kommissionen.

(3) Die Sitzungen der Kommission werden von einem oder einer nicht stimmberechtigten Beauftragten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geleitet. Die Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.

(4) Die Kommission beschließt unter Berücksichtigung der in den §§ 1 und 11 Abs. 2 genannten Ziele Empfehlungen zur Festsetzung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 1 und 2. Sie kann eine Ausschlussfrist empfehlen, die den Anforderungen des § 9 Satz 3 entspricht. Empfehlungen sind schriftlich zu begründen.

(5) Die Kommission ist beschlussfähig, wenn alle Mitglieder anwesend oder vertreten sind. Ein Beschluss der Kommission bedarf jeweils einer Mehrheit von drei Vierteln der Mitglieder

1. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 1 und 2,
2. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 3 und 4,
3. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 1 und 3 sowie
4. der Gruppe der Mitglieder nach Absatz 2 Nr. 2 und 4.

(6) Mit Beschlussfassung über Empfehlungen nach Absatz 4 wird die Kommission aufgelöst.

### § 13

#### Rechtsfolgen

Eine Rechtsverordnung nach § 11 steht für die Anwendung der §§ 8 und 9 sowie der Abschnitte 5 und 6 einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.“

8. Die bisherigen Abschnitte 4 bis 6 werden die Abschnitte 5 bis 7.
9. Die bisherigen §§ 10 bis 21 werden die §§ 14 bis 25.
10. In dem bisherigen § 11 Satz 1 wird die Angabe „oder 10“ durch die Angabe „oder 14“ ersetzt.
11. In dem bisherigen § 13 Satz 3 wird die Angabe „§ 12“ durch die Angabe „§ 16“ und die Angabe „§ 16“ durch die Angabe „§ 20“ ersetzt.
12. In dem bisherigen § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 4 und Abs. 3 Satz 1 Nr. 4 wird jeweils die Angabe „§ 15“ durch die Angabe „§ 19“ ersetzt.
13. Der bisherige § 16 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 14“ durch die Angabe „§ 18“ ersetzt.
  - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
    - aa) Die Wörter „anderer Mitgliedstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums“ werden durch die Wörter „anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum“ ersetzt.
    - bb) Folgender Satz wird angefügt:

„Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.“
  - c) In Absatz 3 und in Absatz 4 Satz 1 wird jeweils die Angabe „§ 19“ durch die Angabe „§ 23“ ersetzt.
14. Der bisherige § 17 wird wie folgt geändert:
  - a) In Absatz 1 Satz 1, Absatz 2 und Absatz 3 Satz 1 wird jeweils die Angabe „§ 19“ durch die Angabe „§ 23“ ersetzt.
  - b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Wettbewerbsbeschränkungen“ die Wörter „und solchen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen,“ eingefügt.
15. Der bisherige § 19 wird wie folgt geändert:
  - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
    - aa) In Nummer 1 werden nach der Angabe „§ 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs. 3“ die Wörter „, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist,“ eingefügt.
    - bb) In Nummer 2, 3 und 4 wird jeweils die Angabe „§ 13“ durch die Angabe „§ 17“ ersetzt.
    - cc) In Nummer 5, 6 und 7 wird jeweils die Angabe „§ 14“ durch die Angabe „§ 18“ ersetzt.
    - dd) In Nummer 8 und 9 wird jeweils die Angabe „§ 15“ durch die Angabe „§ 19“ ersetzt.
  - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

- aa) In Nummer 1 werden nach der Angabe „§ 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs.3“ die Wörter „, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist,“ eingefügt.
- bb) In Nummer 2 werden nach der Angabe „§ 8 Abs. 1 Satz 1 oder Abs.3“ die Wörter „, jeweils in Verbindung mit einem Tarifvertrag nach den §§ 4 bis 6, der nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt oder durch Rechtsverordnung nach § 7 Abs. 1 erstreckt worden ist,“ eingefügt.
- c) In Absatz 4 und Absatz 5 Satz 2 wird jeweils die Angabe „§ 12“ durch die Angabe „§ 16“ ersetzt.

3. den Antrag auf Drucksache 16/1878 abzulehnen.

Berlin, den 21. Januar 2009

**Der Ausschuss für Arbeit und Soziales**

**Gerald Weiß (Groß-Gerau)**  
Vorsitzender

**Dr. Ralf Brauksiepe**  
Berichtersteller

elektronische Vorab-Fassung\*



## Bericht des Abgeordneten Dr. Ralf Brauksiepe

### A. Allgemeiner Teil

#### I. Verfahren

##### 1. Überweisungen

###### *Zu Buchstabe a*

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 16/10485** ist in der 183. Sitzung des Deutschen Bundestages am 16. Oktober 2008 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Rechtsausschuss, den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie sowie den Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung zur Mitberatung überwiesen worden.

###### *Zu Buchstabe b*

Der Gesetzentwurf auf **Drucksache 16/10486** ist in der 183. Sitzung des Deutschen Bundestages am 16. Oktober 2008 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Rechtsausschuss, den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie sowie den Ausschuss für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung zur Mitberatung überwiesen worden.

###### *Zu Buchstabe c*

Der Antrag auf **Drucksache 16/1878** ist in der 58. Sitzung des Deutschen Bundestages am 20. Oktober 2006 an den Ausschuss für Arbeit und Soziales zur federführenden Beratung und an den Ausschuss für Wirtschaft und Technologie sowie den Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Mitberatung überwiesen worden.

##### 2. Voten der mitberatenden Ausschüsse

###### *Zu Buchstabe a*

Der **Rechtsausschuss** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 16/10485 in seiner Sitzung am 21. Januar 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. empfohlen, den Gesetzentwurf in der Fassung der vorliegenden Änderungsanträge anzunehmen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 16/10485 in seiner Sitzung am 21. Januar 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen FDP, BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN und zwei Abgeordneten der Fraktion der CDU/CSU bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. und eines Mitglieds der Fraktion der CDU/CSU empfohlen, den Gesetzentwurf in der Fassung der vorliegenden Änderungsanträge anzunehmen.

Der **Ausschuss für Verkehr, Bau und Wohnungswesen** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 16/10485 in seiner Sitzung am 21. Januar 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktionen FDP und DIE LINKE. empfohlen, den Gesetzentwurf anzunehmen.

###### *Zu Buchstabe b*

Der **Rechtsausschuss** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 16/10486 in seiner Sitzung am 21. Januar 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. empfohlen, den Gesetzentwurf in der Fassung der vorliegenden Änderungsanträge anzunehmen.

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 16/10486 in seiner Sitzung am 21. Januar 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. und eines Mitglieds der Fraktion der CDU/CSU empfohlen, den Gesetzentwurf in der Fassung der vorliegenden Änderungsanträge anzunehmen.

Der **Ausschuss für Verkehr, Bau und Wohnungswesen** hat den Gesetzentwurf auf Drucksache 16/10486 in seiner Sitzung am 21. Januar 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion FDP bei Stimmenthaltung der Fraktion DIE LINKE. empfohlen, den Gesetzentwurf anzunehmen.

###### *Zu Buchstabe c*

Der **Ausschuss für Wirtschaft und Technologie** und der **Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend** haben den Antrag auf Drucksache 16/1878 in ihren Sitzungen am 21. Januar 2009 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen CDU/CSU, SPD, FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. empfohlen, den Antrag abzulehnen.

### II. Wesentlicher Inhalt der Vorlagen

###### *Zu Buchstabe a*

Mit dem Gesetz soll eine Grundlage für Mindestarbeitsentgelte in Wirtschaftszweigen geschaffen werden, in denen es keine Tarifverträge gibt oder nur eine Minderheit der Beschäftigten tarifgebunden beschäftigt ist, wobei die bisher mögliche Festsetzung „sonstiger Arbeitsbedingungen“ ausgeschlossen wird. Der Begriff des Wirtschaftszweiges ist weit zu verstehen; er umfasst Gewerbe und Tätigkeiten. Voraussetzung für die Anwendung des Gesetzes ist, dass in einer Branche keine Tarifverträge bestehen oder die in diesem Wirtschaftszweig bundesweit an Tarifverträge gebundenen Arbeitgeber weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich dieser Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. In Wirtschaftszweigen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent können Tarifvertragsparteien die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz beantragen. Das bisherige Verfahren über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen wird modernisiert. Hierfür wird der Hauptausschuss dauerhaft eingerichtet. Dieser stellt durch Beschluss fest, ob in einem Wirtschaftszweig soziale Verwerfungen vorliegen



und Mindestarbeitsentgelte festgesetzt, geändert oder aufgehoben werden sollen. Dazu kommen die Fachausschüsse. Die von einem von ihnen in einem schriftlich begründeten Beschluss festgesetzten Mindestarbeitsentgelte können auf Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durch eine entsprechende Rechtsverordnung der Bundesregierung festgesetzt werden.

#### *Zu Buchstabe b*

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bietet einen Rechtsrahmen, um tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Branche verbindlich zu machen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz im In- oder Ausland hat. Tarifvertragsparteien aus Branchen, die in den Anwendungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen sind, können hierzu die Erstreckung der von ihnen geschlossenen Tarifverträge auf alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beantragen. Durch eine Rechtsverordnung oder Allgemeinverbindlicherklärung können dann für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen angemessene Mindestarbeitsbedingungen geschaffen werden. Dies gilt gleichermaßen für grenzüberschreitend entsandte und für regelmäßig im Inland beschäftigte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Deshalb wurde Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent das Angebot unterbreitet, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden. Bis zum Stichtag 31. März 2008 haben Tarifvertragsparteien aus acht Branchen die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz beantragt. Anträge sind auch weiterhin möglich. Wird im Geltungsbereich dieses Gesetzes in einer nach dem 31. März 2008 neu einbezogenen Branche erstmals ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages gestellt, ist mit diesem Antrag zunächst der Tarifausschuss zu befragen. Für den Fall, dass in einer Branche mehrere konkurrierende Tarifverträge bestehen, werden dem Verordnungsgeber für seine Entscheidung über den Erlass einer Rechtsverordnung weitere Entscheidungskriterien vorgegeben. Es wird klargestellt, dass alle in- und ausländischen Arbeitgeber ausnahmslos verpflichtet sind, ihren in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen die tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen zu gewähren, die aufgrund eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages oder einer Rechtsverordnung nach § 7 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gelten.

#### *Zu Buchstabe c*

Mehr als 6 Millionen Beschäftigte arbeiten derzeit Vollzeit zu Niedriglöhnen. Darunter sind mehr als 3 Millionen Beschäftigte – hiervon 70 Prozent Frauen –, die sich mit einem Armutslohn begnügen müssen. Darüber hinaus arbeiten mehrere Millionen Menschen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen und in Teilzeit zu Prekär- und Armutslöhnen. Auch hiervon sind überwiegend Frauen betroffen. Mindestlohnregelungen, die auf einer tarifvertraglichen Lohnfindung basieren, können diesen Anspruch unter den Bedingungen der fortschreitenden Erosion der tarifvertraglichen Lohnfindung allein nicht erfüllen. Die Ausbreitung tariffreier und sog. tarifschwacher Zonen macht eine Ergänzung der tariflichen Lohnfindung durch einen gesetzlichen Mindestlohn notwendig. Der Deutsche Bundestag soll die Bundesregierung nach dem Willen der antragstellenden Fraktion auffordern, einen Gesetzesentwurf vorzulegen, der die Einführung eines Systems dualer Mindestlöhne sicherstellt. Dadurch sollen in erster Linie die Ausbeutung von Lohnab-

hängigen beschränkt und Arbeit ohne Armut garantiert werden. Bei einer Vollzeitbeschäftigung muss ein Arbeitseinkommen oberhalb der Armutsgrenze erzielt werden (50 % des Durchschnittseinkommens für Vollzeitbeschäftigte). Mit dem Einstieg von 8 Euro brutto pro Stunde würde gegenwärtig ein Einkommen ermöglicht, das mindestens auf der Höhe der Pfändungsfreigrenzen (derzeit 985 Euro) liegt. Mit der Definition eines Stundenentgelts als gesetzlichen Mindestlohn wird der fortschreitenden Ausdifferenzierung von Beschäftigungsformen Rechnung getragen. Zweitens soll geregelt werden, dass in Branchen, in denen die tariflich vereinbarten Mindestentgelte über dem gesetzlichen Mindestlohn liegen, diese Tarife als allgemeinverbindlich für die jeweiligen Branchen erklärt werden. Dadurch wird die Tarifautonomie gestärkt und eine branchenbezogene Ausgestaltung von Mindestlöhnen ermöglicht. Zu diesem Zweck muss das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) geändert werden. Die Modalitäten der Einführung und Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns werden von der Bundesregierung erst nach der Konsultation der Tarifparteien und wissenschaftlicher Experten, dem einzurichtenden nationalen Mindestlohnrat, bestimmt werden. Zur wirksamen Durchsetzung des Mindestlohns definiert das Gesetz Kontrollmechanismen, Sanktionen bei Verstößen und es räumt die Möglichkeit der Verbandsklage ein. Für Branchen, die eine sofortige Umstellung nicht ohne wirtschaftliche Schwierigkeiten bewältigen können, besteht als Übergang die Möglichkeit einer stufenweisen Einführung des gesetzlichen Mindestlohns.

Weitere Einzelheiten können den zugehörigen Drucksachen entnommen werden.

### **III. Öffentliche Anhörung von Sachverständigen**

Der Ausschuss für Arbeit und Soziales hat die Beratung der Vorlagen 16/10485 und 16/10486 in seiner 98. Sitzung am 17. Oktober 2008 aufgenommen und eine öffentliche Anhörung beschlossen. Diese fand in der 99. Sitzung am 3. November 2008 statt.

Die Teilnehmer der Anhörung haben schriftliche Stellungnahmen abgegeben, die in der Ausschussdrucksache 16(11)1117 zusammengefasst sind.

Folgende Verbände, Institutionen und Einzelsachverständige haben an der Anhörung teilgenommen:

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA
- Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V., BDWS
- Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)
- Betriebsrat Randstad Ost
- Professor Dr. Ursula Nothelle-Wildfeuer
- Professor Dr. Justus Haucap
- Dr. Eva Kocher
- Professor Dr. Georg Caspers
- Dr. Reinhard Bispinck
- Dr. Thorsten Schulten
- Dr. Claudia Weinkopf

Die **Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände BDA** warnt davor, dass die vorliegenden Gesetzesentwürfe die Grundlage für einen verfassungsrecht-

lich höchst bedenklichen Eingriff in die Tarifaufonomie schaffen würden. Das Mindestarbeitsbedingungengesetz passe nicht zu den Bedingungen einer international vernetzten, arbeitsteiligen und globalisierten Wirtschaft. Im Ergebnis werde mit dem Gesetzentwurf eine staatliche Festsetzung von Löhnen ermöglicht, mit der massiv in die positive und negative Koalitionsfreiheit eingegriffen werden könne. Die BDA lehne es ab, das bestehende Entsendegesetz zu einem Gesetz der staatlichen Lohnfestsetzung umzufunktionieren, wie es im vorliegenden Gesetzentwurf vorgesehen sei. Weitere Branchen könnten schon heute in das geltende Gesetz aufgenommen werden, wenn soziale Verwerfungen durch Entsendearbeitnehmer nachgewiesen seien und Tarifverträge gelten würden, die zuvor nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt worden seien. Dafür bedürfe es nicht der geplanten Änderung. Die Erstreckung eines für repräsentativ erachteten Tarifvertrages auf die gesamte Branche, habe das Ende konkurrierender Tarifverträge zur Folge. Dies würde eine verfassungsrechtlich höchst bedenkliche Ermächtigung zur staatlichen Zensur von Tarifverträgen darstellen.

Der **Bundesverband Deutscher Wach- und Sicherheitsunternehmen e.V. BDWS** begrüßt das Vorhaben der Bundesregierung, den Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf weitere Bereiche auszuweiten und bitte ausdrücklich darum, Sicherheitsdienstleistungen mit einzubeziehen. Es sei dringend geboten, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht nur die Mindestentgeltsätze, einschließlich der Überstundensätze, sondern auch die Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge mit aufzunehmen. Ohne diese Zuschlagsregelungen bestünden trotz gesetzlich geregelter Mindestlöhne gravierende Wettbewerbsvorteile für ausländische Anbieter. Lohn- und Sozialdumping gefährde den Wettbewerb und die Arbeitsplätze gewerblicher Arbeitnehmer. Nur durch den Schutz des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes könne erreicht werden, dass auch die Beschäftigten ausländischer Unternehmen den Bestimmungen in Deutschland unterlägen. Ohne das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bestehe zusätzlich die Gefahr, dass deutsche Unternehmen eine Sitzverlegung vornehmen würden oder im benachbarten Ausland Gesellschaften gründeten, um von dort ihre Dienstleistungen mit den entsprechend geringeren Löhnen anzubieten.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** führt zu den Gesetzentwürfen (a und b) aus, dass die Aufnahme aller Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) dringend auf den Weg gebracht werden müsse. Darüber hinaus müsse ein gesetzlicher Mindestlohn nicht unter 7,50 € pro Stunde eingeführt werden, damit trotz Vollzeitbeschäftigung vermieden werde, dass staatliche Transferleistungen in Anspruch genommen würden. Den Bundesländern müsse im Arbeitnehmer-Entsendegesetz die Möglichkeit eingeräumt werden, auch regionale, für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge auf alle in- und ausländischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu erstrecken. Auch gegen die zunehmende Umgehung der Entsenderegulungen durch Formen der Scheinselbstständigkeit müsse konsequent vorgegangen werden. So solle zum Beispiel die Eintragung eines Gewerbes künftig erst dann erfolgen können, wenn die Bestätigungen über eine entsprechende Anmeldung bei den Finanzbehörden, Berufsgenossenschaften und – soweit im konkreten Fall zutreffend – den Sozialversicherungsträgern und Kammern vorgelegt worden sei.

**Randstad Deutschland** unterstreicht, dass die Aufnahme der Branche Zeitarbeit in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz dringend auf den Weg gebracht werden müsse. Da nicht wenige Arbeitnehmer in der Branche Zeitarbeit Anträge auf ergänzende Leistungen zur Unterhaltsicherung trotz Vollzeitbeschäftigung stellen müssten, müsse ein Mindestarbeitsentgelt von 7,50 € die Stunde die unterste Grenze sein. In der Zeitarbeit dürfe keine Entgeltumwandlung im Sinne des § 8.6 MantelTV des DGB und BZA Anwendung finden. Durch ein einheitliches Mindestentgelt würden faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen sichergestellt.

**Herr Professor Dr. Justus Haucap** erläutert, dass Mindestlöhne stets die Gefahr zusätzlicher Arbeitslosigkeit bürden. Dem Mehr an Arbeitslosigkeit stehe ggf. ein zusätzliches Einkommen der Arbeitnehmer gegenüber, welche zum Mindestlohn beschäftigt würden und ansonsten einen geringeren Lohn bezogen hätten. Die ökonomische Literatur belege, dass sich Armut mit einem Mindestlohn nur schwer bekämpfen ließe, da dieser nicht am Haushaltseinkommen ansetze. Branchenspezifische Mindestlöhne bürden die zusätzliche Gefahr, dass der Wettbewerb auf den betroffenen Produktmärkten ausgehebelt werde, wie im Fall des Mindestlohnes im Postbereich klar zu erkennen sei. Es sei richtig, dass Markt und Wettbewerb nicht für umfassende soziale Gerechtigkeit sorgen könnten. Das Schaffen sozialer Gerechtigkeit sei daher eine Aufgabe des Staates. Durch das Setzen staatlicher Mindestlöhne solle nun aber gerade dem Markt eine Aufgabe übertragen werden, welche er nicht lösen könne. Man könne plakativ von einer Privatisierung der sozialen Gerechtigkeit sprechen.

**Frau Prof. Dr. Ursula Nothelle-Wildfeuer** erläutert, dass angesichts des Versagens der Tarifaufonomie bzw. der Tarifpartner in einzelnen Branchen und Tarifbezirken die Neuregelungen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) und im Gesetz über die Festlegung von Mindestarbeitsbedingungen (MiArbG) entsprechend dem Subsidiaritätsprinzip gegenüber einem flächendeckenden Mindestlohn vorzugswürdige Möglichkeiten böten, derzeit vorkommende sozioethisch inakzeptable Dumpinglöhne zu beseitigen. Insgesamt dürfe jedoch nicht übersehen werden, dass beiden vorliegenden Gesetzesinitiativen auch spezifische Gefahren innewohnen würden. Die staatliche Lohnfestsetzung werde auf diese Weise unangemessen ausgeweitet und würde damit ein Procedere zu Lasten der Tarifaufonomie etablieren, das zugleich offene Flanken biete für eine interessen- und politikgeleitete Ausrichtung. Ferner bestehe eine Gefahr darin, dass durch eine unangemessene Anzahl und Höhe von Mindestlöhnen Geringqualifizierte noch stärker als bisher aus dem Arbeitsmarkt ausgeschlossen werden würden. Aus sozioethischer Perspektive müsse deshalb eindringlich angemahnt werden, dass die neuen gesetzlichen Möglichkeiten zurückhaltend angewendet werden sollten, damit Privat- und Tarifaufonomie keinen Schaden nehme und Gemeinwohlinteressen (Bekämpfung von Arbeitslosigkeit) hinreichende Berücksichtigung fänden.

**Frau Dr. Eva Kocher** begrüßt, dass die vorgeschlagene Neufassung des AEntG zu größerer Übersichtlichkeit und Transparenz führe. Die Struktur des Entwurfs im Verhältnis zum Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) lasse erkennen, dass das Gesetz davon ausgehe, dass in Branchen mit einem tariflichen Deckungsgrad von mindestens 50 % im Regelfall die Vermutung zu bestätigen

sein werde, dass es sich bei den tariflichen Bedingungen mindestens um „angemessene“ Bedingungen handele. Dem Ordnungsgeber müsse jedoch im Hinblick auf die Zielsetzung der Verbindlicherklärung (§1 des Entwurfs) die Aufgabe zukommen, diese Vermutung zu überprüfen. Dies könne im Gesetzestext deutlicher zum Ausdruck gebracht werden. Unklar bleibe, inwiefern sich der Begriff der „sozialen Verwerfungen“ im Entwurf des Mindestarbeitsbedingungengesetzes von der bisherigen Fassung unterscheide. Damit drohe auch künftig dieses Gesetz praktisch irrelevant zu bleiben. Transparenter und rechtssicherer wäre eine ausdrückliche Benennung der Zielsetzung des Gesetzes entsprechend der Kriterien, die den Fachausschüssen vorgegeben worden seien. Eine Bezugnahme staatlicher Regelungen auf Tarifverträge (AEntG) greife bereits insofern in die Koalitionsfreiheit ein, als der Gesetzgeber im selben Bereich wie die Tarifparteien tätig werde. Dem Gesetzentwurf sei darin zuzustimmen, dass die Auswahlentscheidung des Ordnungsgebers im Fall der Verdrängung anderer Tarifverträge auch die Tarifautonomie der Parteien des verdrängten Tarifvertrages berücksichtigen müsse. Es gebe bereits gesetzliche Regelungen, wie beispielsweise die des Urlaubsanspruchs, welche auch keinen Eingriff in die Tarifautonomie darstellen würden. In der Durchsetzung bleibe zu beachten, dass der Gesetzgeber bei der Verbindlicherklärung von immanenten Schranken der Tarifautonomie Gebrauch mache. Würde die Geltung eines Tarifvertrages nach dem vorliegenden Entwurf erstreckt, die Einhaltung dann aber nicht überwacht, so schwäche dies die Geltungskraft des Tarifvertrags. Es bestehe die Gefahr, dass Anreize gesetzt würden, unzureichende Tarifbedingungen fortzusetzen; der Anreiz der neuen gesetzlichen Rahmenbedingungen drohe wirkungslos zu bleiben.

Die Sachverständigen **Dr. Reinhard Bispinck** und **Dr. Thorsten Schulten** stellen fest, dass das Tarifsysteem selbst nur noch begrenzt für sozial angemessene Mindestlöhne sorgen könne. Vor diesem Hintergrund sei es zu begrüßen, dass die Bundesregierung mit ihrer Gesetzesinitiative die Voraussetzungen für sozial angemessene Mindestlöhne verbessern und das Tarifsysteem stärken wolle. Allerdings würden die vorliegenden Gesetzentwürfe diesem Anliegen nur teilweise gerecht. Die Ausweitung des Geltungsbereiches für das Entsendegesetz sei positiv zu beurteilen. Unverständlich bleibe aber, warum der Geltungsbereich nicht generell für alle Branchen geöffnet werde. Am Mindestarbeitsbedingungengesetz sei zu kritisieren, dass die vorgesehene Ausgestaltung eine erfolgreiche Anwendung kaum zulasse. Das hoch bürokratische Verfahren führe günstigstenfalls zu einem lückenhaften Flickenteppich von unterschiedlichen Mindestlöhnen, deren Einhaltung schwer zu kontrollieren sei. Als Ergänzung zu einem reformierten Arbeitnehmer-Entsendegesetz solle stattdessen ein allgemeiner, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden, der für alle Beschäftigten eine verbindliche Lohnuntergrenze definiere. Dieser Mindestlohn müsse für einen Alleinstehenden 8,14 Euro pro Stunde betragen, damit kein Anspruch auf zusätzliche Sozialleistungen geltend gemacht werden müsse.

Im Einzelnen wird u.a. kritisiert, dass die im AEntG als Voraussetzung für die Aufnahme vorgesehene Tarifbindung von mindestens 50 Prozent im europäischen Vergleich sehr restriktiv sei. Zudem bilde die in § 3 vorgesehene ausschließliche Konzentration auf bundesweite Ta-

rifverträge eine große Einschränkung des Geltungsbereichs. Ferner wird die vorgesehene Einbeziehung des Bundestarifausschusses bei der Entscheidung über die Allgemeinverbindlichkeit eines Branchenmindestlohns als problematisch angesehen.

**Herr Professor Dr. Georg Caspers** erläutert, wenn durch zwingende Tariflohnrestreckung oder durch Mindestlohnverordnung andere Tarifverträge verdrängt werden würden, könne der damit verbundene Eingriff in die Tarifautonomie nur mit dem Ziel der Sicherung des Existenzminimums der Arbeitnehmer gerechtfertigt werden. Mindestlöhne unterlägen insoweit einer strengen Verhältnismäßigkeitskontrolle durch die Gerichte. Mit einer Ordnungsfunktion von Tarifverträgen könne die Verdrängung anderer Tarifverträge nicht gerechtfertigt werden. Der mit zwingenden Mindestlöhnen verbundene Eingriff in die Berufsfreiheit müsse aber ebenfalls gerechtfertigt sein und unterliege der gerichtlichen Kontrolle auf Verhältnismäßigkeit. Sofern über die Sicherung des Existenzminimums hinausgehende Mindestlöhne Beschäftigung zerstören würden, seien diese nicht hinnehmbar.

**Frau Dr. Claudia Weinkopf** begrüßt ausdrücklich, dass die vorliegenden Gesetzentwürfe und Anträge darauf abzielten, die Bindungswirkung von Tarifverträgen in Deutschland wieder zu stärken, beziehungsweise Lohnuntergrenzen einzuführen. Allerdings reichten allein branchenbezogene Mindestentgelte nicht aus, um den sozialen Schutz von Arbeitnehmern rasch, nachhaltig und flächendeckend zu verbessern. Es würde ein Flickenteppich aus unterschiedlich hohen Lohnuntergrenzen entstehen. Daher müssten branchenbezogene Mindestentgelte durch eine allgemein verbindliche Lohnuntergrenze flankiert werden, die nicht unterschritten werden dürfe. Außerdem sollte explizit klargestellt werden, dass Mindestentgelte und Mindestarbeitsbedingungen für alle Beschäftigtengruppen (einschließlich Beschäftigte in Minijobs) gelten. Dies würde die Transparenz erhöhen und damit auch die Durchsetzung und Kontrolle sozialer Mindeststandards erleichtern. Nicht zuletzt fehle es an einer klaren Festlegung, dass und wie die Höhe der festgesetzten Mindestarbeitsentgelte regelmäßig zu überprüfen und an die allgemeine Lohnentwicklung anzupassen seien.

Weitere Einzelheiten können der Ausschuss-Drucksache 16(11)1117 sowie dem Wortprotokoll der 99. Sitzung entnommen werden.

#### **IV. Beratung und Abstimmungsergebnisse im federführenden Ausschuss**

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat die Gesetzentwürfe auf den Drucksachen 16/10485 und 16/10486 in seiner 111. Sitzung am 21. Januar 2009 abschließend beraten.

Mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU und SPD gegen die Stimmen der Fraktionen FDP und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN bei Stimmhaltung der Fraktion DIE LINKE. wurde dem Deutschen Bundestag die Annahme der Gesetzentwürfe auf den Drucksachen 16/10485 und 16/10486 in der vom Ausschuss geänderten Fassung empfohlen.

Der **Ausschuss für Arbeit und Soziales** hat in seiner 111. Sitzung darüber hinaus den Antrag auf Drucksache



16/1878 beraten und mit den Stimmen der Fraktionen der CDU/CSU, SPD und FDP gegen die Stimmen der Fraktion DIE LINKE. bei Stimmenthaltung der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN dem Deutschen Bundestag die Ablehnung empfohlen.

Die **Fraktion der CDU/CSU** erläuterte, ein hoher Beschäftigungsgrad sei für sie nach wie vor das beste Mittel gegen niedrige Löhne. Gleichzeitig werde die Koalition ihrer Verantwortung gerecht, indem sie ergänzend mit diesen Gesetzen einen rechtlichen Rahmen für gerechte Löhne setze. Die Tarifparteien würden auf diesem Weg gestärkt. In Branchen mit hoher Tarifbindung könnten nur beide Tarifparteien gemeinsam die Aufnahme ins Entsendegesetz beantragen. Für Branchen, die diese hohe Tarifbindung nicht hätten, gelte das Mindestarbeitsbedingungengesetz. Mit den Änderungsanträgen würden zusätzlich einige Punkte geklärt. So blieben tarifvertragliche Ausschlussfristen, um Lohnansprüche geltend zu machen, erhalten und könnten auch in Zukunft vereinbart werden. Die Verwaltung des Entsendegesetzes werde dem Zoll übertragen, was einem Wunsch des Bundesrates Rechnung trage. Außerdem werde bei Anwendung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes weiterhin der Bestandsschutz für die Minderheit mit tarifvertraglichen Regelungen gewahrt. Ziel bleibe es, die Tarifvertragsparteien zu stärken. Durch diese Gesetze werde kein einziger Tarifvertrag verdrängt. Die Tarifvertragsparteien könnten jederzeit darüber hinausgehende Vereinbarungen zugunsten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen treffen. Auch das gehöre zu einer positiv verstandenen Tarifautonomie.

Die **Fraktion der SPD** erklärte, mit den vorliegenden Gesetzentwürfen habe die Koalition wichtige Ziele erreicht. Rund 1,8 Millionen Menschen kämen damit in den Bereich des Mindestlohnschutzes. Lohndumping sei unsozial und ökonomisch kontraproduktiv. Das Wichtigste an den Neuregelungen seien die sechs Branchen, die neu ins Entsendegesetz aufgenommen werden könnten. Das gelte besonders für die Pflegedienste sowie für die Wach- und Sicherheitsdienste, wo teilweise unerträgliche Lohnsituationen beendet würden. Zu den vorrangigen Zielen der SPD gehöre es weiterhin, dass Beschäftigte von ihrem Erwerbseinkommen ihre Existenz bestreiten könnten. Auch künftig können sich Branchen melden, um in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden. Es sei sinnvoll, in Deutschland Mindestlöhne durch branchenbezogene Regelungen zu sichern. Sichergestellt werde zudem, dass beispielsweise im Pflegebereich keine Regelung gegen die Kirchen getroffen werden könne. Wie in allen Bereichen könne die Aufnahme ins Entsendegesetz nur gemeinsam von Arbeitgebern und Arbeitnehmern beantragt werden. Die Klärung bezüglich der Ausschlussfristen für das Geltendmachen von Lohnansprüchen schaffe zudem Rechtssicherheit. Von den neuen Regelungen würden die betroffenen Branchen insgesamt etwa durch faire Wettbewerbsbedingungen profitieren. Insbesondere profitierten die Beschäftigten.

Die **Fraktion der FDP** kritisierte, dass hinter den beiden Gesetzentwürfen der Bundesregierung kein ordnungspolitisches Konzept stehe. Vielmehr solle der Boden für flächendeckende Mindestlöhne bereitet werden. Die Tarifautonomie werde eingeschränkt. Ein Vorrang für tarifvertragliche Regelungen sei nicht mehr gewährleistet. An der Einbeziehung der Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zeige sich

deutlich, dass es gerade nicht um den Schutz vor ausländischen Dumpinglöhnen gehe, da eine Entsendeproblematik in dieser Branche nicht gegeben sei. Auch werde völlig außer Acht gelassen, dass Unternehmen beispielsweise in der Gründungsphase oft noch keine hohen Löhne zahlen könnten. Mindestlöhne schüfen keine Beschäftigungssicherung. Die FDP bleibe bei ihrer grundsätzlichen Ablehnung von Mindestlöhnen.

Die **Fraktion DIE LINKE.** kritisierte an den vorgelegten Gesetzentwürfen zwei wesentliche Punkte: Mit den vorgelegten Gesetzentwürfen sei nicht gesichert, dass die vereinbarten Mindestlöhne auch tatsächlich Existenzsichernd seien und zum anderen gebe es keinen einheitlichen Mindestlohn als unterste Haltelinie. Armutslöhne blieben Realität in Deutschland. Um das zu ändern, habe DIE LINKE. einen eigenen Antrag vorgelegt. Die Entwürfe von CDU/CSU und SPD führten zudem zu einer unübersichtlichen Situation, die einem Flickenteppich gleiche. Ziel der Fraktion DIE LINKE. bleibe ein flächendeckender Mindestlohn. Aber weil ein Flickenteppich letztlich besser sei als gar kein Teppich, werde sich die Fraktion DIE LINKE. bei den Gesetzentwürfen der Bundesregierung der Stimme enthalten.

Die **Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN** räumte ein, dass der Weg über branchenspezifische Mindestlöhne nicht falsch sei. Gebraucht werde aber eine generelle Lohnuntergrenze und die Möglichkeit für darüber liegende Branchenmindestlöhne in allen Branchen. Die Änderungsanträge gingen in die richtige Richtung. Man werde deshalb sowohl dem Änderungsantrag der Koalitionsfraktionen zum Entsendegesetz als auch dem zum Mindestarbeitsbedingungengesetz zustimmen. In den Gesetzentwürfen der Bundesregierung seien aber Bestimmungen enthalten, die den Schutz vor Niedrigstlöhnen in großem Umfang durchlöcheren. Es sei nicht nachzuvollziehen, warum im Mindestarbeitsbedingungengesetz ein Vorrang für bestehende Tarifverträge vorgesehen sei. Damit werde die Friseurin in Sachsen auch weiterhin mit 3 € pro Stunde abgespeist. Es sei auch nicht verständlich, warum im Entsendegesetz der Tarifausschuss eine Vetomöglichkeit bekomme und tarifliche Mindestlöhne verhindern könne. Daher stimmten die Grünen gegen die Gesetzentwürfe. Die eigenen Gesetzentwürfe Drucksachen 16/8757 und 16/8758 ziehe man zurück. Sie beruhen auf Referentenentwürfen des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Durch Änderungsanträge auf den Ausschuss-Drucksachen 16(11)1109 und 16(11)1108 habe man die für erforderlich gehaltenen Änderungen an den Referentenentwürfen vorgenommen und zur Begutachtung in die Anhörung gegeben. Dort habe man breite Unterstützung für die Änderungen durch die Sachverständigen bekommen. Insbesondere die Einführung einer generellen Lohnuntergrenze und die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für alle Branchen habe die Zustimmung der Sachverständigen erfahren. Als Oppositionsfraktion war eine Mehrheit für die Änderung der Referentenentwürfe jedoch von vorneherein nicht zu erwarten. Man verzichte deshalb auf Abstimmung und stelle den Änderungsbedarf stattdessen im Rahmen der Plenumsdebatte nochmals dar.

## B. Besonderer Teil

Zur Begründung der einzelnen Vorschriften wird – soweit sie im Verlauf der Ausschussberatungen nicht geän-

dert oder ergänzt wurden auf die Gesetzentwürfe – Drucksachen 16/10485 und 10/486 – verwiesen. Hinsichtlich der vom Ausschuss für Arbeit und Soziales geänderten oder neu eingefügten Vorschriften ist Folgendes zu bemerken:

#### **Zu Drucksache 16/10485**

Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme vom 19. September 2008 (BT-Drs. 16/10485, Anlage 3 Nr. 1a und b) einen einheitlichen Vollzug der Gesetzentwürfe zum Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Mindestarbeitsbedingungengesetz gefordert. Ausdrücklich wird die Zuständigkeit der Länder für den Vollzug des Mindestarbeitsbedingungengesetzes abgelehnt. Vielmehr soll den bisher für die Kontrolle des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zuständigen Behörden der Zollverwaltung auch die Zuständigkeit für die Kontrolle des Mindestarbeitsbedingungengesetzes übertragen werden. Dies wird mit den vorgesehenen Änderungen nachvollzogen.

Der Vollzug des Gesetzes durch die Behörden der Zollverwaltung ist mit zusätzlichen Vollzugaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten sowie Planstellen verbunden, soweit für einen Wirtschaftszweig Mindestarbeitsentgelte festgesetzt werden. Über die konkrete Höhe und die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsmittel ist im Rahmen der kommenden Haushaltsverhandlungen zu entscheiden.

#### **Zu Nummer 1**

Die Umstellung der Kontrolle auf den Zoll erfordert wegen der damit angeordneten Durchführung des Gesetzes durch bundeseigene Mittel- und Unterbehörden nach Artikel 87 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes neben der bereits vorgesehenen Zustimmung des Bundesrates auch die Zustimmung der Mehrheit der Mitglieder des Bundestages.

#### **Zu Nummer 2:**

Notwendige Folgeänderung aufgrund der Anfügung eines Absatzes 2 (siehe dazu Nummer 4).

#### **Zu Nummer 3**

##### **Zu Buchstabe a:**

Die in § 8 Abs. 1 Satz 1 ausdrücklich formulierte Rechtspflicht der Arbeitgeber bildet als Gebotsnorm den rechtstechnisch erforderlichen Anknüpfungspunkt für die in § 18 (vgl. Buchstabe e und dort zu § 18) vorgesehene Bußgeldregelung.

##### **Zu Buchstabe b:**

Es wird klargestellt, dass unter die Übergangsregelung des § 8 Abs. 2 Satz 2, 2. Alternative der Folgetarifvertrag fällt, der den am Tag des Kabinettschlusses bestehenden Tarifvertrag ersetzt, wenn er mit diesem in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang steht. Damit wird der tariflichen Praxis Rechnung getragen, wonach die Verhandlungen der Tarifvertragsparteien über den Folgetarifvertrag auch erst nach Ablauf des bestehenden Tarifvertrages zum Abschluss führen können.

##### **Zu Buchstabe c:**

Notwendige Folgeänderung aufgrund der Übertragung der Zuständigkeit für die Kontrolle auf den Zoll.

##### **Zu Buchstabe d und e:**

Entsprechend dem Wunsch des Bundesrates in seiner Stellungnahme vom 19. September 2008 (BT-Drs. 16/10485, Anlage 3 Nr. 1a und b) werden mit den Buchstaben d und e die notwendigen Regelungen ins Mindestarbeitsbedingungengesetz eingestellt, um die Kontrolle der Einhaltung von Mindestarbeitsentgelten nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz mit dem bereits bestehenden Kontrollsystem nach dem ArbeitnehmerEntsendegesetz zu vereinheitlichen.

##### **Zu Buchstabe f**

Notwendige Folgeänderung durch die Einfügung der §§ 16 bis 18 (siehe Buchstabe e).

##### **Zu Nummer 4 und 7:**

Das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen hat entsprechend der bei seinem Erlass am 11. Januar 1952 üblichen Regelungstechnik keine Gliederungs- und Paragraphenüberschriften. Dies erschwert die Arbeit mit dem Gesetz erheblich. Wie bei anderen älteren Kodifikationen (ZPO, HGB, BGB) soll dies geändert werden. Zur besseren Lesbarkeit und Übersichtlichkeit werden durchgängig Gliederungs- und Paragraphenüberschriften eingeführt.

##### **Zu Nummer 5:**

Die Änderungen im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz und der Gewerbeordnung sind notwendige Folgeänderungen aufgrund der Übertragung der Kontrolle auf die Zollbehörden sowie der neuen Nummerierung der Vorschriften des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

##### **Zu Nummer 6:**

Notwendige Folgeänderung aufgrund der neu eingefügten Artikel 2 und 3.

#### **Zu Drucksache 16/10486**

##### **Zu Nummer 1:**

Die Einbeziehung weiterer Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz erfordert wegen der Durchführung des Gesetzes durch die in bundeseigene Mittel- und Unterbehörden gegliederte Zollverwaltung nach Artikel 87 Abs. 3 Satz 2 des Grundgesetzes neben der bereits vorgesehenen Zustimmung des Bundesrates auch eine absolute Mehrheit im Bundestag.

##### **Zu Nummer 2:**

Nach § 3 des Gesetzentwurfs können nur "bundesweite" Tarifverträge auf alle nicht originär tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer einschließlich Entsandter erstreckt werden. Dieses Erfordernis "bundesweit" ist im derzeit geltenden Arbeitnehmer-Entsendegesetz nicht enthalten. Nach heutigem Recht genügt es für eine Erstreckung, dass mehrere regionale Tarifverträge vorliegen, die zusammen genommen das gesamte Bundesgebiet abdecken. Nach dem Gesetzentwurf hingegen muss künftig ein Tarifvertrag vorliegen, der sich auf das ganze Bundesgebiet erstreckt.

Auf der bisher geltenden Rechtsgrundlage ist die Urlaubskasse der deutschen Bauwirtschaft in den Schutz des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes einbezogen; auch ausländische Entsendearbeitgeber des Baugewerbes nehmen damit grundsätzlich am tarifvertraglich geregelten Urlaubskassenverfahren der deutschen Bauwirtschaft teil. Da dieses Verfahren wegen einer regionalen Besonderheit in Bayern die kombinierte Anwendung mehrerer

Tarifverträge erfordert, hätte die Einfügung des neuen Erfordernisses "bundesweit" für den Bereich der Urlaubskasse zur Folge, dass das Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf diese Regelungen künftig keine Anwendung mehr fände. Diese Konsequenz ist sowohl von den Sozialpartnern des Bauhauptgewerbes als auch vom Bundesrat in seiner Stellungnahme vom 19. September 2008 (BT-Drs. 10486, Anlage 3 Nr. 6) kritisiert worden. Die Regelung entspricht im Wesentlichen dem Formulierungsvorschlag des Bundesrates.

*Zu Nummer 3:*

Die neu einzufügenden Nummern 4 bis 8 enthalten Ergänzungen des Branchenkatalogs. Die durchgängig dem Dienstleistungsbereich zuzuordnenden Branchen sind durch einen hohen Personalkostenanteil gekennzeichnet. Charakteristisches Merkmal ist eine starke Prägung der Arbeitsbedingungen in den betroffenen Branchen durch tarifvertragliche Regelungen. Die Ergänzungen gehen zurück auf gemeinsame Anträge von Tarifvertragsparteien aus diesen Branchen und knüpfen dabei insbesondere an satzungs- und tarifautonom definierte Organisations- und Tarifstrukturen an. Soweit möglich wird – wie auch schon früher bei der Baubranche – auf vorhandene Definitionen in branchentypischen gesetzlichen Vorschriften zurückgegriffen.

Sicherheitsdienstleistungen beschränken sich nicht mehr auf das traditionelle Bewachen von Leben und Eigentum fremder Personen im Sinne des § 34a Gewerbeordnung. Sie umfassen inzwischen neben Objekt- und Wachschutz einschließlich Geld- und Wertdiensten, Schutz von kerntechnischen Anlagen, Schutz- und Sicherheitsaufgaben in Verkehrsflughäfen, City-Streifen, Bewachung militärischer Liegenschaften, Überwachung des öffentlichen Personenverkehrs und dem Personenschutz auch Pfortenempfangsdienste und Ordnungsdienste, Revier- und Interventionsdienste, Sicherungsposten bei Gleisarbeiten, Notruf- und Service-Leitstellen, in Übereinstimmung mit Landesrecht ausgegliederte Werkfeuerwehren sowie sonstige sicherheitsrelevante Serviceaufgaben.

Bergbauspezialarbeiten sind von Drittfirmen erbrachte Serviceleistungen im Steinkohlebergbau, die im Auftrag eines Unternehmens dessen Rohstoffgewinnung unterstützen, etwa durch die Erstellung von Grubenräumen, einschließlich Schacht- und Streckenbauarbeiten.

Wäschereien, die im Objektkundengeschäft tätig sind, reinigen waschbare Textilien für gewerbliche Kunden (z.B. Hotels) und für öffentlich-rechtliche oder kirchliche Einrichtungen (z.B. Krankenhäuser) und bereiten sie wieder auf. Die Branche grenzt sich von der chemischen Reinigung ab, bei der nichtwaschbare Textilien gereinigt werden. Nicht erfasst sind Wäschereiabteilungen, die für die eigene Organisationseinheit Wäsche waschen (z.B. Krankenhauswäschereien) und Wäschereidienstleistungen, die in Werkstätten für behinderte Menschen erbracht werden.

Abfallwirtschaft umfasst als Branche das Sammeln, Transportieren, Sortieren, Verarbeiten, Verbrennen und Deponieren von Abfällen und das Wiedergewinnen von Rohstoffen aus Abfall (z.B. Papier, Metalle, Kunststoffe), das Reinigen von öffentlichen Straßen und Plätzen und das Beseitigen von Schnee und Eis auf solchen Straßen und Plätzen, einschließlich des Einsatzes von Streugut.

Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen umfassen alle Qualifizierungsmaßnahmen, die nach dem SGB II und SGB III durchgeführt werden (z. B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen und Trainingsmaßnahmen).

#### *Vollzugsaufwand*

Der Vollzug des Gesetzes durch die Behörden der Zollverwaltung ist mit zusätzlichen Vollzugsaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten sowie Planstellen verbunden. Über die konkrete Höhe und die Bereitstellung zusätzlicher Haushaltsmittel ist im Rahmen der kommenden Haushaltsverhandlungen zu entscheiden.

*Zu Nummer 4:*

Die dem § 6 angefügten Absätze 5 bis 9 regeln auf die Besonderheiten der neu einbezogenen Branchen zugeschnittene notwendige Abgrenzungen und Anwendungsausnahmen. Hierzu zählt auch die regelmäßig branchenspezifisch formulierte Festschreibung des Überwiegensprinzips. Die Regelungen folgen damit dem Vorbild der Absätze 2 bis 4 des Gesetzentwurfs, die die erforderlichen Sonderregelungen für die bereits jetzt in das Gesetz einbezogenen Branchen enthalten (vgl. § 1 Abs. 1 Satz 1 und 4 AEntG in seiner bisherigen Fassung).

*Zu Nummer 5:*

*Zu Buchstabe a)*

Der Erlass einer Rechtsverordnung nach § 7 AEntG ist im Vergleich zum Erlass einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG nicht an die gleichen Voraussetzungen geknüpft. Ein gemeinsamer Antrag der Tarifvertragsparteien trägt dem Umstand Rechnung, dass der Tarifvertrag branchenbezogen erstreckt wird und eine Branche durch Tarifvertragsparteien auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite repräsentiert wird.

*Zu Buchstabe b)*

Der Bundesrat hatte in seiner Stellungnahme vom 19. September 2008 (BT-Drs. 10486, Anlage 3 Nr. 7) gebeten klarzustellen, dass es sich bei dem in § 7 Abs. 5 Satz 1 genannten Gremium nicht um ein neues Gremium, sondern um den bereits bestehenden Tarifausschuss nach dem Tarifvertragsgesetz handelt. Diesem Wunsch hat die Bundesregierung in ihrer Gegenäußerung zugestimmt.

*Zu Nummer 6:*

Die Tarifvertragsparteien können in Tarifverträgen, die Mindestentgelte nach § 5 Nr. 1 regeln, eine Ausschlussfrist für die Geltendmachung des Mindestentgelts vereinbaren. Sehen Tarifvertragsparteien in einer Branche nach § 4 eine solche Ausschlussfrist als angemessen an, können sie diese zum Bestandteil des Tarifvertrages machen. Die vereinbarte Ausschlussfrist muss mindestens sechs Monate betragen. Dies knüpft an bestehende Regelungen in Mindestentgelttarifverträgen an, zum Beispiel im Bauhauptgewerbe.

*Zu Nummer 7:*

Auch für die Pflegebranche wurde die Aufnahme in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) beantragt. Die Pflegebranche ist ebenso wie die in § 4 genannten Branchen durch einen hohen Personalkostenanteil gekennzeichnet. Charakteristisches Merkmal ist eine starke Prägung der Arbeitsbedingungen durch kollektiv ausgehandelte Regelungen. Anders als bei den in § 4 genannten Branchen beruht diese kollektivrechtliche Prägung der Arbeitsbedingungen nicht nur auf Tarifverträgen, son-



dem auch auf spezifischen kirchenrechtlichen Regelungen im „Dritten Weg“.

Abschnitt 4 ermöglicht die Schaffung und Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen in der Pflegebranche durch Rechtsverordnung auf der Grundlage einer Kommissionsempfehlung. Die Einbeziehung einer Kommissionsempfehlung in das Ordnungsverfahren, die Einrichtung und die Besetzung dieser Kommission tragen den Besonderheiten der Pflegebranche Rechnung.

Pflegedienste werden zum einen in erheblichem Umfang von kirchlich getragenen Pflegeeinrichtungen erbracht. Diese kirchlich getragenen Einrichtungen können sich auf das durch Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung geschützte Selbstbestimmungsrecht berufen, wenn sie nach kirchlichem Selbstverständnis ihrem Zweck oder ihrer Aufgabe entsprechend berufen sind, ein Stück des Auftrags der Kirche wahrzunehmen und zu erfüllen (vgl. BVerfG vom 11. Oktober 1977, 2 BvR 209/76; BVerfG vom 25. März 1980, 2 BvR 208/76; und BVerfG vom 4. Juni 1985, 2 BvR 1703/83). Einrichtungen, die einen karitativen Auftrag verfolgen, steht die Möglichkeit zur Arbeitsvertragsgestaltung im „Dritten Weg“ zu; von dieser Möglichkeit haben sie ganz überwiegend Gebrauch gemacht. Paritätisch ausgehandelte Arbeitsbedingungen prägen das Lohngefüge der Branche in erheblichem Maße.

Zum anderen werden Pflegedienste von solchen öffentlich- und privat-rechtlichen Trägern erbracht, die – teilweise jeweils für ihren geschlossenen Bereich – die Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge gestaltet haben. In der Pflegebranche stehen damit unterschiedliche, verfassungsrechtlich gleichrangig geschützte Instrumentarien zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen nebeneinander. Eine Kommissionslösung ist geeignet, den unterschiedlichen Brancheninteressen umfassend Rechnung zu tragen.

Die Refinanzierung von Pflegeleistungen bleibt durch den Erlass einer Rechtsverordnung nach § 11 unberührt. Auch für die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen günstigere Entgelte können Gegenstand der Vergütungsverhandlungen zwischen Pflegeeinrichtungen und den betroffenen Kostenträgern sein.

#### **Zu § 10 (Anwendungsbereich)**

§ 10 definiert den Begriff Pflegebranche, unabhängig davon, ob der Pflegedienstleister mit Trägern der Sozialversicherung abrechnet oder vom Leistungsempfänger selbst oder – zu dessen Gunsten – von einem Dritten beauftragt wird. Die Pflegebranche umfasst die Versorgung von Menschen, die pflegebedürftig im Sinne des Satzes 3 sind, ohne dass es darauf ankommt, ob die Voraussetzungen für eine der Pflegestufen des § 15 Abs. 1 Elftes Buch Sozialgesetzbuch gegeben sind. Zur Versorgung der Pflegebedürftigen gehören insbesondere die Grund- und Behandlungspflege sowie die damit verbundenen hauswirtschaftlichen Dienstleistungen. Pflege kann stationär, teilstationär und ambulant erbracht werden. Ausgenommen bleiben die in Satz 4 genannten Einrichtungen. Nicht erfasst werden insbesondere Betriebe und selbständige Betriebsabteilungen, die überwiegend stationäre Krankenpflege in Krankenhäusern erbringen. Mit der Definition wird zudem das sich auf die Branche beziehende Überwiegensprinzip festgeschrieben.

#### **Zu § 11 (Rechtsverordnung)**

#### **Zu Absatz 1**

Absatz 1 enthält die Parallelvorschrift zu § 7 Abs. 1. Der Erlass einer Rechtsverordnung in Bezug auf Arbeitsbedingungen nach § 5 Nr. 3 kommt jedoch nicht in Betracht.

#### **Zu Absatz 2**

Absatz 2 stellt sicher, dass der Ordnungsgeber vor Erlass einer Rechtsverordnung die dem Gesetz zugrunde liegenden Ziele, die Sicherstellung der Qualität der Pflegeleistung sowie den Auftrag kirchlicher und sonstiger Träger der freien Wohlfahrtspflege nach § 11 Abs. 2 Elftes Buch Sozialgesetzbuch berücksichtigt.

Die Rechtsverordnung gilt für alle in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Branche. Sie ist daher gleichermaßen von Arbeitgebern mit Sitz im Inland als auch von ausländischen Arbeitgebern im Fall einer Entsendung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nach Deutschland zu beachten.

Die dem Ordnungsgeber an die Hand gegebenen Kriterien sind geeignet, die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen bei einer gleichzeitigen Verdrängung niedriger dotierter Tarifverträge verfassungsrechtlich zu rechtfertigen. Der mit der Verdrängung bestehender Tarifverträge verbundene Eingriff in die Tarifautonomie ist statthaft, wenn er hinreichend gewichtigen Gemeinwohlbelangen dient, denen gleichermaßen verfassungsrechtlicher Rang gebührt. Als verfassungsrechtlich legitimierte Regelungszwecke benennt das Bundesverfassungsgericht u. a. folgende Ziele:

- die finanzielle Stabilität des Systems der sozialen Sicherung (BVerfG vom 3. April 2001, 1 BvL 32/97 und vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05),
- die Gewährleistung von angemessenen Arbeitsbedingungen (BVerfG vom 24. Mai 1977, 2 BvL 11/74).

Diese verfassungsrechtlichen Vorgaben für eine Begrenzung des Grundrechts der Koalitionsfreiheit werden durch die in § 1 genannten Ziele konkretisiert.

Mit der Aufnahme dieser Kriterien macht der Gesetzgeber von seinem Einschätzungs- und Prognosevorrang Gebrauch, der ihm im Rahmen der Beurteilung der Verhältnismäßigkeit zukommt. Es ist vornehmlich seine Sache, auf der Grundlage seiner wirtschafts-, arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Vorstellungen und Ziele unter Beachtung der Gesetzmäßigkeiten des betreffenden Sachgebiets zu entscheiden, welche Maßnahmen er im Interesse des Gemeinwohls ergreifen will (BVerfG vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05). Der Ordnungsgeber hat die Empfehlung der Kommission vor Erlass der Rechtsverordnung auf ihre Verhältnismäßigkeit zu überprüfen und dabei seinerseits einen Einschätzungs- und Prognosespielraum.

Darüber hinaus sind branchenspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen:

Seit der Einführung der Pflegeversicherung Anfang 1995 ist die Qualitätssicherung in der Pflege verstärkt in das Bewusstsein der breiten Öffentlichkeit gerückt (BT-Drs. 14/5395, S. 17). Für die pflegebedürftigen Menschen kommt es wesentlich auf die Qualität der pflegerischen Versorgung an. Angemessene Mindestarbeitsbedingungen bilden einen Baustein, um die Qualität der pflegerischen Versorgung weiter zu verbessern.



Entsprechend § 11 Abs. 2 Elftes Buch Sozialgesetzbuch ist der Ordnungsgeber verpflichtet, die historisch gewachsene Situation des Nebeneinanders von öffentlichen, freigemeinnützigen und privaten Pflegeheimen und Pflegediensten zu berücksichtigen.

#### **Zu Absatz 3**

Der Absatz enthält eine Parallelvorschrift zu § 7 Abs. 4.

#### **Zu § 12 (Kommission)**

##### **Zu Absatz 1**

Die Vorschrift regelt für den Bereich der Pflegebranche die Errichtung einer Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen oder deren Änderung. Die Kommission wird auf Antrag durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales errichtet. Antragsberechtigt ist zum einen eine Tarifvertragspartei aus der Pflegebranche. Antragsberechtigt sind zum anderen aber auch die Dienstgeber- oder die Dienstnehmerseite einer nach dem "Dritten Weg" für die kollektive Festlegung von Arbeitsbedingungen zuständigen kirchlichen Kommission. Diese in Nummer 3 und 4 vorgesehene Einbeziehung von Dienstgeber- und Dienstnehmerseite kirchlicher Kommissionen trägt den kollektiven Beschäftigungsbedingungen von Religionsgemeinschaften Rechnung, die durch paritätisch aus Vertretern des kirchlichen Arbeitgebers und der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen besetzte und dem Prinzip der Dienstgemeinschaft verpflichtete arbeitsrechtliche Kommissionen beschlossen werden. Unter den Begriff Kirche fallen alle Religionsgemeinschaften im Sinne des Artikels 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 137 Abs. 3 der Weimarer Reichsverfassung.

##### **Zu Absatz 2**

Absatz 2 regelt die Zusammensetzung der Kommission. Vorschlagsberechtigt für die Mitglieder und deren Stellvertreter sind Arbeitgeber und Gewerkschaften einerseits und Vertreter der Dienstgeber sowie der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer arbeitsrechtlicher Kommissionen der Kirchen andererseits.

##### **Zu Absatz 3**

Die Beratungen und Verhandlungen der Kommission werden von einem oder einer nicht stimmberechtigten Beauftragten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales geleitet. Die Kommission kann sich eine Geschäftsordnung geben.

##### **Zu Absatz 4**

Absatz 4 verpflichtet die Kommission, bei der Erarbeitung der Empfehlung in § 1 und § 11 Abs. 2 genannte Ziele zu berücksichtigen. Die Empfehlung der Kommission kann nur unverändert in die Rechtsverordnung übernommen werden; es besteht keine Möglichkeit zur inhaltlichen Abweichung.

##### **Zu Absatz 5**

Der Absatz regelt Fragen der Beschlussfähigkeit, des Verfahrens einschließlich der Abstimmung.

Der in Absatz 5 Satz 2 vorgeschriebene besondere Abstimmungsmodus sichert ein Höchstmaß an Berücksichtigung der in der Kommission vertretenen unterschiedlichen Gruppeninteressen bei gleichzeitiger Gewährleistung der Handlungsfähigkeit des Gremiums: Es muss in jedem Fall eine Mehrheit von mindestens drei Vierteln aller Kommissionsmitglieder erreicht werden. Um eine

Majorisierung einzelner in der Kommission verteilter Gruppen auszuschließen, wird das Quorum im Gesetzestext aber nicht an die Kommission insgesamt angeknüpft. Bezugspunkt für das Quorum sind Einzelgruppen, die sich aus den in Absatz 5 Satz 2 Nr. 1 bis 4 genannten Mitgliedern (Arbeitgebervertreter, Arbeitnehmervertreter, Vertreter aus dem Bereich der Kirchen und Vertreter aus dem Bereich der in der Pflegebranche zuständigen Tarifvertragsparteien) zusammensetzen. Im Ergebnis erfordert ein Kommissionsbeschluss damit das Erreichen einer Mehrheit von drei Vierteln in jeder der vier Gruppen und in der Kommission insgesamt. Bei Gleichberechtigung aller nach Absatz 2 Satz 2 vorschlagsberechtigten Stellen wird damit unter anderem auch sichergestellt, dass ein Kommissionsbeschluss nur zustande kommt, wenn er mindestens von drei Vierteln aller Vertreter aus dem Bereich der Kirchen (kirchliche Arbeitgeber und kirchliche Arbeitnehmer) mitgetragen wird.

##### **Zu Absatz 6**

Durch einen Beschluss nach Maßgabe des Absatzes 5 wird die Kommission gleichzeitig aufgelöst.

##### **Zu § 13 (Rechtsfolgen)**

Die durch Rechtsverordnung festgesetzten Mindestarbeitsbedingungen für die Pflegebranche stehen einer Rechtsverordnung nach § 7 gleich.

##### *Zu Nummern 8 und 9:*

Folgeänderung zu Nr. 7.

##### *Zu Nummern 10 bis 12:*

Folgeänderungen zu Nr. 8.

##### *Zu Nummer 13:*

*Zu Buchstabe a)*

Folgeänderung zu Nr. 8.

*Zu Buchstabe b)*

Der in Nummer 13 neu aufgenommene Satz ermächtigt die Zollverwaltung und die in § 2 Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Behörden mit ausländischen Staaten zusammen zu arbeiten und insbesondere Informationen auszutauschen. Die Ergänzung stellt sicher, dass Vorschriften des Rechtshilferechts, insbesondere des Gesetzes über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen (IRG) und bi- und multilaterale Vereinbarungen, die Deutschland in diesem Bereich mit anderen Staaten abgeschlossen hat, hierbei beachtet werden.

##### *Zu Nummer 14:*

*Zu Buchstabe a)*

Folgeänderung zu Nr. 8.

*Zu Buchstabe b)*

Der Bundesrat hatte in seiner Stellungnahme vom 19. September 2008 (BT-Drs. 16/10486, Anlage 3 Nr. 9) angeregt, der zunehmenden Bedeutung von Präqualifikationsverfahren im Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe Rechnung zu tragen. Mit der vorgeschlagenen Ergänzung des Gesetzestextes würde der Kreis der bisher Informationsberechtigten, d.h. die in § 98 Nr. 1 bis 3 und 5 des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen näher bezeichneten öffentlichen Auftraggeber, erweitert um diejenigen Stellen, die von öffentlichen Auftraggebern

zugelassene Präqualifikationsverzeichnisse oder Unternehmer- und Lieferantenverzeichnisse führen.

*Zu Nummer 15:*

Bei den in dem bisherigen § 19 neu eingefügten Hinweisen auf die Rechtsverordnung bzw. die Allgemeinverbindlicherklärung handelt es sich um die Anwendung erleichternde Klarstellungen.

Im Übrigen handelt es sich um Folgeänderungen zu Nr.8.

Berlin, den 21. Januar 2009

**Dr. Ralf Brauksiepe**  
Berichtersteller

elektronische Vorab-Fassung\*