

11.04.14

AS - AV - FJ - Fz - R - Wi

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

A. Problem und Ziel

Ziel ist es, die Tarifautonomie zu stärken und angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen.

Die Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifverträge ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Die Arbeitswelt hat sich in einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft zunehmend fragmentiert. Dies hat den Tarifvertragsparteien die ihnen durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes überantwortete Ordnung des Arbeitslebens strukturell erschwert.

Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung ermöglicht eine Abstützung der tariflichen Ordnung. Der Nutzung dieses Instruments steht in Zeiten sinkender Tarifbindung das Erfordernis des starren 50 Prozent-Quorums zunehmend entgegen.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bietet eine Möglichkeit zur Geltungserstreckung von Tarifverträgen durch Rechtsverordnung. Diese Möglichkeit ist bislang auf einige wenige abschließend aufgezählte Branchen begrenzt. Künftig soll diese Erstreckung zugunsten inländischer und ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gleichermaßen in allen Branchen möglich sein.

Die Arbeit aller Menschen ist wertzuschätzen. In Deutschland hat die Beschäftigung zu niedrigen Löhnen in den vergangenen Jahren zugenommen. Insbesondere im Bereich einfacher Tätigkeiten sind die Tarifvertragsparteien oftmals nicht mehr selbst in der Lage, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen zu schützen.

B. Lösung

Das bisher geltende starre 50 Prozent-Quorum für die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages wird gestrichen. An seine Stelle tritt ein konkretisiertes öffentliches Interesse. Durch das Erfordernis eines gemeinsamen Antrags der Tarifvertragsparteien ist sichergestellt, dass die Sozialpartner eine Abstützung der tariflichen Ordnung für notwendig erachten. Gesondert geregelt wird die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit. Ihr kommt eine verdrängende Wirkung gegenüber anderen Tarifverträgen zu.

Die tariflich vereinbarten Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz haben sich bewährt. Deshalb wird der Geltungsbereich des Arbeitnehmer-

Fristablauf: 23.05.14

Entsendegesetzes über die bereits dort genannten Branchen hinaus für alle Branchen geöffnet.

Durch die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor unangemessen niedrigen Löhnen geschützt. Zugleich trägt der Mindestlohn dazu bei, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Vereinbarung immer niedrigerer Löhne, sondern um die besseren Produkte und Dienstleistungen stattfindet. Das Fehlen eines Mindestlohns kann ein Anreiz sein, einen Lohnunterbietungswettbewerb zwischen den Unternehmen auch zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme zu führen, weil nicht existenzsichernde Arbeitsentgelte durch staatliche Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende „aufgestockt“ werden können. Der Mindestlohn schützt damit die finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme.

C. Alternativen

Der Gesetzentwurf sieht insbesondere die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns sowie die Ausweitung der Möglichkeit zur Festsetzung von Branchenmindestlöhnen vor. Diese werden jeweils von den Zollbehörden kontrolliert und können bei Verstößen mit Geldbußen geahndet werden. Eine Alternative zu dem mit Erfüllungsaufwand verbundenen Gesetzentwurf wäre es, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer allein auf die zivilrechtliche Durchsetzung der Mindestlohnansprüche zu verweisen. Dadurch ließen sich die Kosten der Gesetzesvollziehung und Informationspflichten für die Wirtschaft vermeiden.

Insbesondere im Bereich der einfachen und gering bezahlten Tätigkeiten setzen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre individualrechtlichen Ansprüche oftmals praktisch nicht durch. Damit wird das Ziel des Gesetzes, Mindestarbeitsbedingungen für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer effektiv zu gewährleisten und durchzusetzen, nicht erreicht.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die finanziellen Auswirkungen des Mindestlohngesetzes sind mit Unsicherheiten behaftet. Sie hängen von einer Reihe von Faktoren ab, für die sich angesichts fehlender Erfahrungswerte keine validen Annahmen treffen lassen, so dass nur eine Richtungsangabe, aber keine genaue Quantifizierung möglich ist.

Die Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 wird nach gegenwärtiger Einschätzung zu Steigerungen der Einnahmen der Sozialversicherung führen.

Gleichzeitig werden sich im Zweiten Buch Sozialgesetzbuch Minderausgaben durch einen verringerten Zahlbetrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen beziehen, ergeben.

Zusätzliche Ausgaben durch an Pro-Kopf-Entgelte gekoppelte Sozialleistungen fallen für das Jahr 2015 noch nicht an, da die Berechnungen dieser Größen nachlaufenden Charakter haben.

Die Kosten für die öffentliche Hand durch gestiegene Löhne und Gehälter lassen sich ebenfalls nicht quantifizieren. Verfügbare Auswertungen für die Wirtschaftsklasse „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ legen nahe, dass ein nur sehr geringer Anteil der dort Beschäftigten (inkl. Beamte) Bruttostundenverdienste unter 8,50 Euro erhält. Es sind aus diesem Bereich keine Verbandstarifverträge mit Entgelten unter 8,50 Euro bekannt. Es ist davon auszugehen, dass nahezu alle Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Bürokratiekosten entstehen für die Wirtschaft nur in geringem Maße.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

a) Mindestlohngesetz

Durch die in § 2 geregelte Fälligkeit des Mindestlohns entsteht der Wirtschaft kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand, da bei allen bestehenden Arbeitsverhältnissen bereits eine Fälligkeit besteht. Ein möglicher Mehraufwand für die Umstellung bestehender Regelungen lässt sich nicht quantifizieren.

Durch das Mindestlohngesetz (MiLoG) entsteht nach § 16 ein Erfüllungsaufwand für Arbeitgeber in Höhe von etwa 50 000 Euro.

Nach § 17 Absatz 1 MiLoG entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand für Arbeitgeber, da die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit in der Regel ohnehin für die ordnungsgemäße Abwicklung der Arbeitsverhältnisse dokumentiert werden muss.

Nach § 17 Absatz 2 MiLoG entsteht kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand für Arbeitgeber, da die für die Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes erforderlichen Unterlagen in der Regel ohnehin aufgrund anderweitiger gesetzlicher Vorgaben aufbewahrt werden dürften.

b) Verdienststatistikgesetz

Die Änderung des Verdienststatistikgesetzes führt zu einem zusätzlichen Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft von 205 000 Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

a) Mindestlohngesetz

Die Mindestlohnkommission wird in ihrer Arbeit durch eine Geschäfts- und Informationsstelle (§ 12) unterstützt. Dafür fallen pro Jahr Personalkosten in Höhe von 800 000 Euro, Kosten für Räume und technische Ausstattung in Höhe von 200 000 Euro und Kosten für Informationszwecke in Höhe von 100 000 Euro an. Zusätzlich kann die Mindestlohnkommission eigene Forschungsvorhaben in Auftrag geben. Eine Quantifizierung der Kosten hierfür ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

Die Einführung eines Mindestlohns, der durch die Zollbehörden kontrolliert wird, ist mit zusätzlichen Vollzugsaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten verbunden.

b) Verdienststatistikgesetz

Die Änderung des Verdienststatistikgesetzes führt zu einem zusätzlichen Erfüllungsaufwand für die Verwaltung (Statistische Ämter der Länder) von 96 000 Euro.

c) Mindestarbeitsbedingungengesetz

Durch die Aufhebung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes entstehen für die Verwaltung Minderausgaben bei den Personal- und Sachkosten in Höhe von 670 000 Euro. Dem stehen jedoch Mehraufwände aufgrund der Regelungen des

Mindestlohngesetzes (z.B. aufgrund der Geschäftsstelle sowie der Evaluierung) in ähnlicher Höhe gegenüber.

d) Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Mit dem Erlass neuer Verordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, die durch die Zollbehörden kontrolliert werden, können zusätzliche Vollzugsaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten verbunden sein. Momentan ist aber noch nicht absehbar, welche Branchen von der vorgesehenen Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes Gebrauch machen.

Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln ist grundsätzlich finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan auszugleichen. Einzelheiten zu einem Mehrbedarf sind dem Haushaltsaufstellungsverfahren vorbehalten.

F. Weitere Kosten

Als Folge der Einführung des Mindestlohns können sich bei vollständiger Überwälzung der Lohn- und Gehaltssteigerungen die Preise für Güter und Dienstleistungen im Jahr 2015 moderat erhöhen. Eine Quantifizierung dieses Effektes ist nicht möglich.

Bundesrat

Drucksache 147/14

11.04.14

AS - AV - FJ - Fz - R - Wi

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

**Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz)**

Bundesrepublik Deutschland
Die Bundeskanzlerin

Berlin, 11. April 2014

An den
Präsidenten des Bundesrates
Herrn Ministerpräsidenten
Stephan Weil

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie
(Tarifautonomiestärkungsgesetz)

mit Begründung und Vorblatt.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage beigelegt.

Mit freundlichen Grüßen
Dr. Angela Merkel

Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie

(Tarifautonomiestärkungsgesetz)

Vom ...

Der Bundestag hat mit der Mehrheit seiner Mitglieder und der Zustimmung des Bundesrates das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

(Mindestlohngesetz – MiLoG)

Inhaltsübersicht

A b s c h n i t t 1

F e s t s e t z u n g d e s a l l g e m e i n e n M i n d e s t l o h n s

U n t e r a b s c h n i t t 1

I n h a l t d e s M i n d e s t l o h n s

- § 1 Mindestlohn
- § 2 Fälligkeit des Mindestlohns
- § 3 Unabdingbarkeit des Mindestlohns

U n t e r a b s c h n i t t 2

M i n d e s t l o h n k o m m i s s i o n

- § 4 Aufgabe und Zusammensetzung
- § 5 Stimmberechtigte Mitglieder
- § 6 Vorsitz
- § 7 Beratende Mitglieder
- § 8 Rechtsstellung der Mitglieder
- § 9 Beschluss der Mindestlohnkommission
- § 10 Verfahren der Mindestlohnkommission
- § 11 Rechtsverordnung
- § 12 Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft

Abschnitt 2
Zivilrechtliche Durchsetzung

§ 13 Haftung des Auftraggebers

Abschnitt 3
Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden

§ 14 Zuständigkeit

§ 15 Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

§ 16 Meldepflicht

§ 17 Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

§ 18 Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

§ 19 Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge

§ 20 Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

§ 21 Bußgeldvorschriften

Abschnitt 4
Schlussvorschriften

§ 22 Persönlicher Anwendungsbereich

§ 23 Evaluation

§ 24 Übergangsregelung

Abschnitt 1
Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns

Unterabschnitt 1
Inhalt des Mindestlohns

§ 1

Mindestlohn

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

(2) Die Höhe des Mindestlohns beträgt ab dem 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitsunde. Die Höhe des Mindestlohns kann auf Vorschlag einer ständigen Kommission der Tarifpartner (Mindestlohnkommission) durch Rechtsverordnung der Bundesregierung geändert werden.

(3) Die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen gehen den Regelungen dieses Gesetzes vor, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Der Vorrang nach Satz 1 gilt entsprechend für einen auf der Grundlage von § 5 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne von § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

§ 2

Fälligkeit des Mindestlohns

(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer den Mindestlohn

1. zum Zeitpunkt der vereinbarten Fälligkeit,
2. spätestens am letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde,

zu zahlen. Für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, bleibt § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuchs unberührt.

(2) Abweichend von Absatz 1 Satz 1 sind bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden und auf einem schriftlich vereinbarten Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer monatlichen Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber nicht ausgeglichene Arbeitsstunden spätestens in dem auf die Beendigung des Arbeitsverhältnisses folgenden Kalendermonat auszugleichen. Die auf das Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden dürfen monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten nicht für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Satz 1 gilt entsprechend für eine im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbare ausländische Regelung.

§ 3

Unabdingbarkeit des Mindestlohns

Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, sind insoweit unwirksam. Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann auf den Anspruch nach § 1 Absatz 1 nur durch gerichtlichen Vergleich verzichten. Die Verwirkung des Anspruchs ist ausgeschlossen.

Unterabschnitt 2

Mindestlohnkommission

§ 4

Aufgabe und Zusammensetzung

(1) Die Bundesregierung errichtet eine ständige Mindestlohnkommission, die über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns befindet.

(2) Die Mindestlohnkommission wird alle fünf Jahre neu berufen. Sie besteht aus einer oder einem Vorsitzenden, sechs weiteren stimmberechtigten ständigen Mitgliedern und zwei Mitgliedern aus Kreisen der Wissenschaft ohne Stimmrecht (beratende Mitglieder).

§ 5

Stimmberechtigte Mitglieder

(1) Die Bundesregierung beruft je drei stimmberechtigte Mitglieder auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften. Die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen jeweils mindestens eine Frau und einen Mann als stimmberechtigte Mitglieder vorschlagen. Werden auf Arbeitgeber- oder auf Arbeitnehmerseite von den Spitzenorganisationen mehr als drei Personen vorgeschlagen, erfolgt die Auswahl zwischen den Vorschlägen im Verhältnis zur Bedeutung der jeweiligen Spitzenorganisationen für die Vertretung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerinteressen im Arbeitsleben des Bundesgebietes. Übt eine Seite ihr Vorschlagsrecht nicht aus, werden die Mitglieder dieser Seite durch die Bundesregierung aus Kreisen der Vereinigungen von Arbeitgebern oder Gewerkschaften berufen.

(2) Scheidet ein Mitglied aus, wird nach Maßgabe des Absatzes 1 Satz 1 und 4 ein neues Mitglied berufen.

§ 6

Vorsitz

(1) Die Bundesregierung beruft die Vorsitzende oder den Vorsitzenden auf gemeinsamen Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer.

(2) Wird von den Spitzenorganisationen kein gemeinsamer Vorschlag unterbreitet, beruft die Bundesregierung jeweils eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer. Der Vorsitz wechselt zwischen den Vorsitzenden nach jeder Beschlussfassung nach § 9. Über den erstmaligen Vorsitz entscheidet das Los. § 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 gilt entsprechend.

(3) Scheidet die Vorsitzende oder der Vorsitzende aus, wird nach Maßgabe der Absätze 1 und 2 eine neue Vorsitzende oder ein neuer Vorsitzender berufen.

§ 7

Beratende Mitglieder

(1) Die Bundesregierung beruft auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusätzlich je ein beratendes Mitglied aus Kreisen der Wissenschaft. Die Bundesregierung soll darauf hinwirken, dass die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Frau und einen Mann als beratendes Mitglied vorschlagen. Das beratende Mitglied soll in keinem Beschäftigungsverhältnis stehen zu

1. einer Spitzenorganisation der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer,
2. einer Vereinigung der Arbeitgeber oder einer Gewerkschaft oder
3. einer Einrichtung, die von den in der Nummer 1 oder Nummer 2 genannten Vereinigungen getragen wird.

§ 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 und Absatz 2 gilt entsprechend.

(2) Die beratenden Mitglieder unterstützen die Mindestlohnkommission insbesondere bei der Prüfung nach § 9 Absatz 2 durch die Einbringung wissenschaftlichen Sachverständs. Sie haben das Recht, an den Beratungen der Mindestlohnkommission teilzunehmen.

§ 8

Rechtsstellung der Mitglieder

(1) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission unterliegen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit keinen Weisungen.

(2) Die Tätigkeit der Mitglieder der Mindestlohnkommission ist ehrenamtlich.

(3) Die Mitglieder der Mindestlohnkommission erhalten eine angemessene Entschädigung für den ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Verdienstaufschlag und Aufwand sowie Ersatz der Fahrtkosten entsprechend den für ehrenamtliche Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften. Die Entschädigung und die erstattungsfähigen Fahrtkosten setzt im Einzelfall die oder der Vorsitzende der Mindestlohnkommission fest.

§ 9

Beschluss der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns erstmals nach Ablauf der in § 24 genannten Übergangsfrist bis zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 zu beschließen. Danach hat die Mindestlohnkommission jährlich über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.

(2) Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Die Mindestlohn-

kommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung.

- (3) Die Mindestlohnkommission hat ihren Beschluss schriftlich zu begründen.

§ 10

Verfahren der Mindestlohnkommission

(1) Die Mindestlohnkommission ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse der Mindestlohnkommission werden mit einfacher Mehrheit der Stimmen der anwesenden Mitglieder gefasst. Bei der Beschlussfassung hat sich die oder der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten. Kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, macht die oder der Vorsitzende einen Vermittlungsvorschlag. Kommt nach Beratung über den Vermittlungsvorschlag keine Stimmenmehrheit zustande, übt die oder der Vorsitzende ihr oder sein Stimmrecht aus.

(3) Die Mindestlohnkommission kann von der Anpassung des Mindestlohns Betroffene vor Beschlussfassung anhören. Sie kann Informationen und fachliche Einschätzungen von externen Stellen einholen.

(4) Die Sitzungen der Mindestlohnkommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich. Die übrigen Verfahrensregelungen trifft die Mindestlohnkommission in einer Geschäftsordnung.

§ 11

Rechtsverordnung

(1) Die Bundesregierung kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich machen. Die Rechtsverordnung tritt am im Beschluss der Mindestlohnkommission bezeichneten Tag, frühestens aber am Tag nach Verkündung in Kraft. Die Rechtsverordnung gilt, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird.

(2) Vor Erlass der Rechtsverordnung erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie die Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme. Die Frist zur Stellungnahme beträgt drei Wochen; sie beginnt mit der Bekanntmachung des Verordnungsentwurfs.

§ 12

Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft

(1) Die Mindestlohnkommission wird bei der Durchführung ihrer Aufgaben von einer Geschäftsstelle unterstützt. Die Geschäftsstelle untersteht insoweit fachlich der oder dem Vorsitzenden der Mindestlohnkommission.

(2) Die Geschäftsstelle wird bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als selbständige Organisationseinheit eingerichtet.

(3) Die Geschäftsstelle informiert und berät als Informationsstelle für den Mindestlohn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Unternehmen zum Thema Mindestlohn.

(4) Die durch die Tätigkeit der Mindestlohnkommission und der Geschäftsstelle anfallenden Kosten trägt der Bund.

A b s c h n i t t 2

Z i v i l r e c h t l i c h e D u r c h s e t z u n g

§ 13

Haftung des Auftraggebers

Ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, haftet für die Verpflichtungen dieses Unternehmers, eines Nachunternehmers oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleihers zur Zahlung des Mindestlohns an Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer nach § 1 Absatz 1 wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Haftung nach Satz 1 entfällt, wenn der Unternehmer nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt.

A b s c h n i t t 3

K o n t r o l l e u n d D u r c h s e t z u n g d u r c h s t a a t l i c h e B e h ö r d e n

§ 14

Zuständigkeit

Für die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers nach § 20 sind die Behörden der Zollverwaltung zuständig.

§ 15

Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers

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 des Mindestlohns nach § 20 geben, und

2. die nach § 5 Absatz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes zur Mitwirkung Verpflichteten diese Unterlagen vorzulegen haben.

§ 6 Absatz 3 sowie die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes finden entsprechende Anwendung.

§ 16

Meldepflicht

(1) Ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland, der eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen im Anwendungsbereich dieses Gesetzes beschäftigt, ist verpflichtet, vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache bei der zuständigen Behörde der Zollverwaltung nach Absatz 6 vorzulegen, die die für die Prüfung wesentlichen Angaben enthält. Wesentlich sind die Angaben über

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der von ihm im Geltungsbereich dieses Gesetzes beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Beginn und die voraussichtliche Dauer der Beschäftigung,
3. den Ort der Beschäftigung,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. den Familiennamen, den Vornamen, das Geburtsdatum und die Anschrift in Deutschland der oder des verantwortlich Handelnden und
6. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten, soweit diese oder dieser nicht mit der oder dem 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 die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

(3) Überlässt ein Verleiher mit Sitz im Ausland eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung einem Entleiher, hat der Entleiher in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1 vor Beginn jeder Werk- oder Dienstleistung der zuständigen Behörde der Zollverwaltung eine schriftliche Anmeldung in deutscher Sprache mit folgenden Angaben zuzuleiten:

1. den Familiennamen, den Vornamen und das Geburtsdatum der überlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
2. den Beginn und die Dauer der Überlassung,

3. den Ort der Beschäftigung,
4. den Ort im Inland, an dem die nach § 17 erforderlichen Unterlagen bereitgehalten werden,
5. den Familiennamen, den Vornamen und die Anschrift in Deutschland einer oder eines Zustellungsbevollmächtigten des Verleihers,
6. den Familiennamen, den Vornamen oder die Firma sowie die Anschrift des Verleihers.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.

(4) Der Entleiher hat der Anmeldung eine Versicherung des Verleihers beizufügen, dass dieser die Verpflichtungen nach § 20 einhält.

(5) 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, eine Änderungsmeldung und die Versicherung abweichend von Absatz 1 Satz 1 und 3, Absatz 2 und 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 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 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Rahmen einer regelmäßig wiederkehrenden Werk- oder Dienstleistung eingesetzt werden oder sonstige Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen dies erfordern.

(6) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die zuständige Behörde nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 bestimmen.

§ 17

Erstellen und Bereithalten von Dokumenten

(1) Ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigt, ist verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit dieser Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren. Satz 1 gilt entsprechend für einen Entleiher, dem ein Verleiher eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung überlässt. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigungsverhältnisse nach § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

(2) Arbeitgeber im Sinne des Absatzes 1 haben die für die Kontrolle der Einhaltung der Verpflichtungen nach § 20 in Verbindung mit § 2 erforderlichen Unterlagen im Inland in deutscher Sprache für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung der Arbeit-

nehmerinnen und Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Gesetzes, mindestens für die Dauer der gesamten Werk- oder Dienstleistung, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, bereitzuhalten. Auf Verlangen der Prüfbehörde sind die Unterlagen auch am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten.

(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers nach § 16 und den Absätzen 1 und 2 hinsichtlich der Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder der Wirtschaftsbereiche oder den Wirtschaftszweigen einschränken oder erweitern.

§ 18

Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden

(1) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten die zuständigen örtlichen Landesfinanzbehörden über Meldungen nach § 16 Absatz 1 und 3.

(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 § 20 erfüllt. Die Regelungen über die internationale Rechtshilfe in Strafsachen bleiben hiervon unberührt.

(3) Die Behörden der Zollverwaltung unterrichten das Gewerbezentralregister über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen nach § 21 Absatz 1 bis 3, sofern die Geldbuße mehr als zweihundert Euro beträgt.

§ 19

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 Bewerberinnen oder Bewerber für eine angemessene Zeit bis zur nachgewiesenen Wiederherstellung ihrer Zuverlässigkeit ausgeschlossen werden, die wegen eines Verstoßes nach § 21 mit einer Geldbuße von wenigstens zweitausendfünfhundert 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 § 21 zuständigen Behörden dürfen öffentlichen Auftraggebern nach § 98 Nummer 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 Ordnungswidrigkeit nach § 21 Absatz 1 oder Absatz 2 an oder verlangen von Bewerberinnen oder Bewerbern eine Erklärung, dass die Voraussetzungen für einen Aus-

schluss nach Absatz 1 nicht vorliegen. Im Falle einer Erklärung der Bewerberin oder 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 die Bewerberin oder den Bewerber, die oder 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 die Bewerberin oder der Bewerber zu hören.

§ 20

Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns

Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind verpflichtet, ihren im Inland beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

§ 21

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes eine Prüfung nicht duldet oder bei einer Prüfung nicht mitwirkt,
2. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 1 Satz 2 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes das Betreten eines Grundstücks oder Geschäftsraums nicht duldet,
3. entgegen § 15 Satz 1 in Verbindung mit § 5 Absatz 3 Satz 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Daten nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig übermittelt,
4. entgegen § 16 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 3 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,
5. entgegen § 16 Absatz 1 Satz 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 2, eine Änderungsmeldung nicht, nicht richtig, nicht vollständig, nicht in der vorgeschriebenen Weise oder nicht rechtzeitig macht,
6. entgegen § 16 Absatz 2 oder 4 eine Versicherung nicht, nicht richtig oder nicht rechtzeitig beifügt,
7. entgegen § 17 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt,

8. entgegen § 17 Absatz 2 eine Unterlage nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht in der vorgeschriebenen Weise bereithält oder
9. entgegen § 20 das dort genannten Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

(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 § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt oder
2. einen Nachunternehmer einsetzt oder zulässt, dass ein Nachunternehmer tätig wird, der entgegen § 20 das dort genannte Arbeitsentgelt nicht oder nicht rechtzeitig zahlt.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 9 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 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten sind die in § 14 genannten Behörden jeweils für ihren Geschäftsbereich.

(5) Für die Vollstreckung zugunsten der Behörden des Bundes und der bundesunmittelbaren juristischen Personen 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 § 14 genannten Behörden gilt das Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz des Bundes.

A b s c h n i t t 4

S c h l u s s v o r s c h r i f t e n

§ 22

Persönlicher Anwendungsbereich

(1) Dieses Gesetz gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 des Berufsbildungsgesetzes gelten als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen Praktikantinnen und Praktikanten, die

1. ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Studienordnung leisten,
2. ein Praktikum von bis zu sechs Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
3. ein Praktikum von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Ausbildenden bestanden hat oder
4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch teilnehmen.

(2) Personen im Sinne von § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung gelten nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Von diesem Gesetz nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen.

(4) Für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren, gilt der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht. Die Bundesregierung hat den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Januar 2017 darüber zu berichten, inwieweit die Regelung nach Satz 1 die Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt gefördert hat, und eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung fortbestehen soll.

§ 23

Evaluation

Dieses Gesetz ist im Jahr 2020 zu evaluieren.

§ 24

Übergangsregelung

Bis zum 31. Dezember 2016 gehen abweichende Regelungen eines Tarifvertrages repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vor, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden sind. Satz 1 gilt entsprechend für Rechtsverordnungen, die auf der Grundlage von § 11 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sowie § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erlassen worden sind.

Artikel 2

Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Das Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 10. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3786) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2a Absatz 1 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 4 wird der Punkt am Ende durch ein Semikolon ersetzt.

b) Folgende Nummer 5 wird angefügt:

„5. die Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes, einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und einer Rechtsverordnung nach § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes.“

2. In § 8 Absatz 1 werden nach dem Wort „zuständig“ die Wörter „, soweit durch Gesetz nichts anderes bestimmt ist“ eingefügt.
3. Dem § 10 wird folgender Satz angefügt:

„Parteifähig im arbeitsgerichtlichen Verfahren sind in den Fällen des § 2a Absatz 1 Nummer 5 auch die oberste Arbeitsbehörde des Bundes oder die oberste Arbeitsbehörde eines Landes, soweit ihr nach § 5 Absatz 6 des Tarifvertragsgesetzes Rechte übertragen sind.“
4. § 97 wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift wird das Wort „und“ durch das Wort „oder“ ersetzt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Für Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 4 ist das Landesarbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk die Vereinigung, über deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit zu entscheiden ist, ihren Sitz hat.“
 - c) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Für das Verfahren sind § 80 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3, §§ 81, 83 Absatz 1 und 2 bis 4, §§ 83a, 84 Satz 1 und 2, § 90 Absatz 3, § 91 Absatz 2 und §§ 92 bis 96 entsprechend anzuwenden. Für die Vertretung der Beteiligten gilt § 11 Absatz 1 bis 3 und 5 entsprechend.“
 - d) Dem Wortlaut des Absatzes 3 wird folgender Satz vorangestellt:

„Der rechtskräftige Beschluss über die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung wirkt für und gegen jedermann.“
 - e) In Absatz 4 Satz 1 wird das Wort „und“ durch das Wort „oder“ ersetzt.
5. Nach § 97 wird folgender § 98 eingefügt:

„§ 98

Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Rechtsverordnung

- (1) In den Fällen des § 2a Absatz 1 Nummer 5 wird das Verfahren eingeleitet auf Antrag
 1. jeder natürlichen oder juristischen Person oder
 2. einer Gewerkschaft oder einer Vereinigung von Arbeitgebern,die nach Bekanntmachung der Allgemeinverbindlicherklärung oder der Rechtsverordnung geltend macht, durch die Allgemeinverbindlicherklärung oder die Rechtsverordnung oder deren Anwendung in ihren Rechten verletzt zu sein oder in absehbarer Zeit verletzt zu werden.
- (2) Für Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 ist das Landesarbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk die Behörde ihren Sitz hat, die den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt hat oder die Rechtsverordnung erlassen hat.

(3) Für das Verfahren sind § 80 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3, §§ 81, 83 Absatz 1 und 2 bis 4, §§ 83a, 84 Satz 1 und 2, § 90 Absatz 3, § 91 Absatz 2 und §§ 92 bis 96 entsprechend anzuwenden. Für die Vertretung der Beteiligten gilt § 11 Absatz 1 bis 3 und 5 entsprechend. In dem Verfahren ist die Behörde, die den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt hat oder die Rechtsverordnung erlassen hat, Beteiligte.

(4) Der rechtskräftige Beschluss über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Rechtsverordnung wirkt für und gegen jedermann. Rechtskräftige Beschlüsse von Gerichten für Arbeitssachen im Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 sind alsbald der obersten Arbeitsbehörde des Bundes in vollständiger Form abschriftlich zu übersenden oder elektronisch zu übermitteln. Soweit eine Allgemeinverbindlicherklärung oder eine Rechtsverordnung rechtskräftig als wirksam oder unwirksam festgestellt wird, ist die Entscheidungsformel durch die oberste Arbeitsbehörde des Bundes im Bundesanzeiger bekannt zu machen.

(5) In den Fällen des § 2a Absatz 1 Nummer 5 findet eine Wiederaufnahme des Verfahrens auch dann statt, wenn die Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung oder einer Rechtsverordnung darauf beruht, dass ein Beteiligter absichtlich unrichtige Angaben oder Aussagen gemacht hat. § 581 der Zivilprozessordnung findet keine Anwendung.

(6) Hängt die Entscheidung eines Rechtsstreits davon ab, ob eine Allgemeinverbindlicherklärung oder eine Rechtsverordnung wirksam ist, so hat das Gericht das Verfahren bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 auszusetzen. Im Falle des Satzes 1 sind die Parteien des Rechtsstreits auch im Beschlussverfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 antragsberechtigt.“

6. Der bisherige § 98 wird § 99.

7. Nach § 111 wird folgender § 112 eingefügt:

„§ 112

Übergangsregelung

Für Beschlussverfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 4, die bis zum Ablauf des [einsetzen: Tag vor dem Inkrafttreten des Gesetzes] anhängig gemacht worden sind, gilt § 97 in der an diesem Tag geltenden Fassung bis zum Abschluss des Verfahrens durch einen rechtskräftigen Beschluss fort.“

Artikel 3

Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes

Das Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz vom 23. Juli 2004 (BGBl. I S. 1842), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1566) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 werden nach dem Wort „Maßgabe“ die Wörter „des Mindestlohngesetzes,“ eingefügt und die Wörter „, des Mindestarbeitsbedingungen-gesetzes“ gestrichen.

2. In § 6 Absatz 3 Satz 1 Nummer 10 wird das Wort „Mindestarbeitsbedingungengesetz“ durch das Wort „Mindestlohngesetz“ ersetzt.
3. In § 16 Absatz 2 werden in dem Satzteil vor Nummer 1 die Wörter „§ 18 Abs. 1 Nr. 1 und Abs. 2 des Mindestarbeitsbedingungengesetzes“ durch die Wörter „§ 21 Absatz 1 Nummer 1 und Absatz 2 des Mindestlohngesetzes“ ersetzt.

Artikel 4

Änderung des Verdienststatistikgesetzes

Das Verdienststatistikgesetz vom 21. Dezember 2006 (BGBl. I S. 3291), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 4. November 2010 (BGBl. I S. 1480) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 3 wird das Komma am Ende durch einen Punkt ersetzt.
 - b) Nummer 4 aufgehoben.
2. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In dem Satzteil vor Nummer 1 werden die Angabe „34.000“ durch die Angabe „60.000“ und die Angabe „§ 3 Abs. 3“ durch die Wörter „§ 3 Absatz 3 ohne die Ausnahme der Nummer 1“ ersetzt.
 - bb) Der Nummer 6 wird folgender Buchstabe m angefügt:
„m) angewandte Vergütungsvereinbarung,“.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 werden nach den Wörtern „Buchstabe a bis h“ die Angabe „und m“ eingefügt und die Wörter „des Kalendermonats Oktober“ durch die Wörter „eines repräsentativen Kalendermonats“ ersetzt.
 - bb) In Satz 2 werden die Wörter „Kalendermonat Oktober“ durch die Wörter „repräsentativen Kalendermonat“ ersetzt.
3. § 6 wird wie folgt gefasst:

„§ 6

Erprobung der Verwendung von Verwaltungsdaten

Für die Erhebung nach § 4 wird beginnend mit der Erfassung für das Kalenderjahr 2014 untersucht, welche der in § 4 Absatz 1 genannten Erhebungsmerkmale sich durch die Verknüpfung mit den Daten der Sozialversicherung unter Nutzung des Hilfsmerkmals der Versicherungsnummer der gesetzlichen Rentenversicherung ersetzen lassen.“

4. In § 7 Nummer 3 werden die Wörter „Personalnummern der in die Erhebung nach § 4 und § 6 einbezogenen Beschäftigten oder, wenn Personalnummern nicht vorhanden sind“ durch die Wörter „Versicherungsnummern der gesetzlichen Rentenversicherung der in die Erhebung nach § 4 einbezogenen Beschäftigten oder, wenn keine Versicherung in der gesetzlichen Rentenversicherung vorliegt“ ersetzt.

Artikel 5

Änderung des Tarifvertragsgesetzes

Das Tarifvertragsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1323), das zuletzt durch Artikel 88 des Gesetzes vom 8. Dezember 2010 (BGBl. I S. 1864) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss (Tarifausschuss) auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Die Allgemeinverbindlicherklärung erscheint in der Regel im öffentlichen Interesse geboten, wenn die Tarifvertragsparteien darlegen, dass

1. der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder
2. die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.“

- b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag über eine gemeinsame Einrichtung zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären, wenn der Tarifvertrag die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen durch eine gemeinsame Einrichtung mit folgenden Gegenständen regelt:

1. den Erholungsurlaub, ein Urlaubsgeld oder ein zusätzliches Urlaubsgeld,
2. eine betriebliche Altersversorgung im Sinne des Betriebsrentengesetzes,
3. die Vergütung der Auszubildenden oder die Ausbildung in überbetrieblichen Bildungsstätten,
4. eine zusätzliche betriebliche oder überbetriebliche Vermögensbildung der Arbeitnehmer,
5. Lohnausgleich bei Arbeitszeitausfall, Arbeitszeitverkürzung oder Arbeitszeitverlängerung.

Der Tarifvertrag kann alle mit dem Beitragseinzug und der Leistungsgewährung in Zusammenhang stehenden Rechte und Pflichten einschließlich der dem Verfahren zugrunde liegenden Ansprüche der Arbeitnehmer und Pflichten der Arbeitgeber regeln. § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.“

c) Dem Absatz 4 wird folgender Satz angefügt:

„Ein nach Absatz 1a für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag ist vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.“

d) Dem Absatz 7 wird folgender Satz angefügt:

„Die Bekanntmachung umfasst auch die von der Allgemeinverbindlicherklärung erfassten Rechtsnormen des Tarifvertrages.“

2. § 12b wird aufgehoben.

Artikel 6

Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz vom 20. April 2009 (BGBl. I S. 799), das zuletzt durch [Artikel 1 des Entwurfs eines Ersten Gesetzes zur Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, BR-Drs. 81/14] geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Wettbewerbsbedingungen“ die Wörter „durch die Erstreckung der Rechtsnormen von Branchentarifverträgen“ eingefügt.

2. In § 3 Satz 1 werden nach dem Wort „Tarifvertrag“ die Wörter „als Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1“ und nach der Angabe „§ 7“ die Angabe „oder § 7a“ eingefügt.

3. § 4 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift wird das Wort „Einbezogene“ gestrichen.

b) Der Wortlaut wird Absatz 1.

c) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) § 3 gilt darüber hinaus für Tarifverträge aller anderen als der in Absatz 1 genannten Branchen, wenn die Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.“

4. Dem § 5 wird folgender Satz angefügt:

„Die Arbeitsbedingungen nach Satz 1 Nummer 1 bis 3 umfassen auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen.“

5. In § 6 wird jeweils nach der Angabe „§ 4“ die Angabe „Absatz 1“ eingefügt.
6. § 7 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Überschrift werden die Wörter „für die Fälle des § 4 Absatz 1“ angefügt.
 - b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 1 sowie §§ 5 und 6 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen.“

- c) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

- aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Wird in einer Branche nach § 4 Absatz 1 erstmals ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 4 der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst.“

- bb) In Satz 2 wird das Wort „drei“ durch das Wort „zwei“ ersetzt.

- cc) In Satz 4 wird die Angabe „§ 4 Nr. 1 bis 3“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1 bis 8“ ersetzt.

7. Nach § 7 wird folgender § 7a eingefügt:

„§ 7a

Rechtsverordnung für die Fälle des § 4 Absatz 2

(1) Auf gemeinsamen Antrag der Parteien eines Tarifvertrages im Sinne von § 4 Absatz 2 sowie §§ 5 und 6 Absatz 1 kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter seinen Geltungsbereich fallenden und nicht an ihn gebundenen Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen Anwendung finden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.

- (2) § 7 Absatz 2 und 3 findet entsprechende Anwendung.

(3) Vor Erlass der Rechtsverordnung gibt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden und den möglicherweise von ihr betroffenen Arbeitgebern sowie Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, den Parteien des Tarifvertrages sowie allen am Ausgang des Verfahrens interessierten Gewerkschaften und Vereinigungen der Arbeitgeber Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung. Die Gelegenheit zur Stellungnahme umfasst insbesondere auch die Frage, inwieweit eine Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages geeignet ist, die in § 1 genannten Gesetzesziele zu erfüllen und

dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.

(4) Wird ein Antrag nach Absatz 1 gestellt, wird nach Ablauf der Frist nach Absatz 3 der Ausschuss nach § 5 Absatz 1 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes (Tarifausschuss) befasst. Stimmen mindestens vier Ausschussmitglieder für den Antrag oder gibt der Tarifausschuss innerhalb von zwei Monaten keine Stellungnahme ab, kann eine Rechtsverordnung nach Absatz 1 erlassen werden. Stimmen zwei oder drei Ausschussmitglieder für den Antrag, kann eine Rechtsverordnung nur von der Bundesregierung erlassen werden.“

8. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „den §§ 4 bis 6“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2“ ersetzt und nach der Angabe „§ 7“ die Angabe „oder § 7a“ eingefügt.

bb) In Satz 2 wird nach der Angabe „§ 7“ die Angabe „oder § 7a“ eingefügt.

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Ein Arbeitgeber ist verpflichtet, einen Tarifvertrag nach § 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2, der durch Allgemeinverbindlicherklärung sowie einen Tarifvertrag nach §§ 4 bis 6, der durch Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a auf nicht an ihn gebundene Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen erstreckt wird, auch dann einzuhalten, wenn er nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 des Tarifvertragsgesetzes an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.“

c) In Absatz 3 werden die Wörter „den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1 sowie §§ 5 und 6 Absatz 2“ ersetzt, nach der Angabe „§ 7“ die Angabe „oder § 7a“ und nach dem Wort „leisten“ die Wörter „; dies gilt auch dann, wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrages oder dieser Rechtsverordnung fällt“ eingefügt.

9. Dem § 12 Absatz 5 wird folgender Satz angefügt:

„Die Sitzungen der Kommission sind nicht öffentlich; der Inhalt ihrer Beratungen ist vertraulich.“

10. In § 16 werden nach der Angabe „§ 8“ die Wörter „, soweit sie sich auf die Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 beziehen,“ eingefügt.

11. In § 18 Absatz 1 Satz 1 werden die Wörter „den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2“ ersetzt und nach der Angabe „§ 7“ die Wörter „oder § 7a, soweit sie Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 vorschreibt,“ eingefügt.

12. § 19 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Soweit die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach § 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2 oder einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a über die

Zahlung eines Mindestentgelts oder die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen im Zusammenhang mit Urlaubsansprüchen auf das Arbeitsverhältnis Anwendung finden, ist der Arbeitgeber verpflichtet, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt aufzubewahren.“

- b) In Absatz 2 Satz 1 werden die Wörter „den §§ 4, 5 Nr. 1 bis 3 und § 6“ durch die Wörter „§ 4 Absatz 1 Nummer 1, § 5 Satz 1 Nummer 1 bis 3 und § 6 Absatz 2“ und die Wörter „einer Rechtsverordnung nach § 7“ durch die Wörter „einer entsprechenden Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a“ ersetzt.

13. § 20 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 wird das Wort „Finanzämter“ durch die Wörter „örtlichen Landesfinanzbehörden“ ersetzt.
- b) Absatz 4 wird aufgehoben.

14. § 22 wird aufgehoben.

15. § 23 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 werden 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,“ gestrichen und jeweils nach dem Wort „nicht“ die Wörter „oder nicht rechtzeitig“ eingefügt.

bb) In Nummer 7 werden nach dem Wort „nicht“ die Wörter „, nicht richtig oder nicht rechtzeitig“ eingefügt.

cc) Nummer 8 wird wie folgt gefasst:

„8. entgegen § 19 Absatz 1 Satz 1, auch in Verbindung mit Satz 2, eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder“.

b) In Absatz 2 Nummer 1 und 2 werden jeweils 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,“ gestrichen und jeweils nach dem Wort „nicht“ die Wörter „oder nicht rechtzeitig“ eingefügt.

c) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Die Sätze 1 und 3 werden aufgehoben.

bb) In dem neuen Satz 1 werden die Wörter „unmittelbaren Körperschaften und Anstalten“ durch die Wörter „bundesunmittelbaren juristischen Personen“ ersetzt und nach dem Wort „Verwaltungs-Vollstreckungsgesetz“ die Wörter „des Bundes“ eingefügt.

16. Nach § 24 wird folgender § 24a eingefügt:

„§ 24a

Übergangsregelung

In der Zeit vom 1. Januar 2015 bis zum 31. Dezember 2016 gilt § 1 mit der Maßgabe, dass eine Unterschreitung des in § 1 des Mindestlohngesetzes vorgeschriebenen Mindestlohns mit den Zielen des § 1 vereinbar ist, wenn diese Unterschreitung erforderlich ist, um in der betreffenden Branche eine schrittweise Heranführung des Lohnniveaus an die Vorgaben des § 1 des Mindestlohngesetzes zu bewirken und dabei faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen und den Erhalt sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung zu berücksichtigen.“

Artikel 7

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch Artikel 4 Absatz 46 des Gesetzes vom 7. August 2013 (BGBl. I S. 3154) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 3a wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „differenzieren“ die Wörter „und auch Regelungen zur Fälligkeit entsprechender Ansprüche einschließlich hierzu vereinbarter Ausnahmen und deren Voraussetzungen umfassen“ eingefügt.
- b) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „kann“ die Wörter „, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint,“ eingefügt.
- c) Absatz 3 Satz 1 wird aufgehoben.

2. § 16 Absatz 1 wird wie folgt geändert:

- a) In Nummer 7b werden nach dem Wort „nicht“ die Wörter „oder nicht rechtzeitig“ eingefügt.
- b) Nummer 17 wird wie folgt gefasst:

„17. entgegen § 17c Absatz 1 eine Aufzeichnung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt oder nicht oder nicht mindestens zwei Jahre aufbewahrt oder“.

3. In § 17c Absatz 1 werden vor dem Wort „aufzuzeichnen“ die Wörter „spätestens bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages“ und vor dem Wort „aufzubewahren“ die Wörter „beginnend ab dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt“ eingefügt.

4. § 18 wird wie folgt geändert:

- a) Absatz 4 wird aufgehoben.

b) In Absatz 5 wird das Wort „Finanzämter“ durch die Wörter „örtlichen Landesfinanzbehörden“ ersetzt.

5. § 18a wird aufgehoben.

Artikel 8

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Dem § 282a Absatz 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I. S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836) geändert worden ist, wird folgender Satz angefügt:

„Die in Satz 1 genannten Daten dürfen den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder auch übermittelt werden, wenn sie für Zwecke des Verdienststatistikgesetzes erforderlich sind.“

Artikel 9

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Nach § 18f Absatz 2 des Vierten Buch Sozialgesetzbuch - Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung - in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836) geändert worden ist, wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Die Statistischen Ämter des Bundes und der Länder dürfen die Versicherungsnummer nur erheben, verarbeiten oder nutzen, soweit dies im Einzelfall für die Erfüllung einer gesetzlichen Aufgabe zur Erhebung statistischer Daten erforderlich ist.“

Artikel 10

Änderung des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch

§ 75 Absatz 1 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch - Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz - in der Fassung der Bekanntmachung vom 18. Januar 2001 (BGBl. I S. 130), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2749) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Satz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „Sozialleistungsbereich“ die Wörter „oder der wissenschaftlichen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ eingefügt.
2. In Satz 2 werden die Wörter „oder den Zweck der Forschung oder Planung auf andere Weise zu erreichen“ gestrichen.
3. Folgender Satz wird angefügt:

„Angaben über den Familien- und Vornamen, die Anschrift, die Telefonnummer sowie die für die Einleitung eines Vorhabens nach Satz 1 zwingend erforderlichen Strukturmerkmale des Betroffenen können für Befragungen auch ohne Einwilligungen übermittelt werden.“

Artikel 11

Änderung der Gewerbeordnung

§ 150a Absatz 1 Satz 1 der Gewerbeordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 22. Februar 1999 (BGBl. I S. 202), die zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 6. September 2013 (BGBl. I S. 3556) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 1 Buchstabe b werden nach den Wörtern „§ 8 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes,“ die Wörter „§ 21 Absatz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes“ eingefügt und die Wörter „, § 18 Abs. 1 und 2 des Mindestarbeitsbedingungen-gesetzes“ gestrichen.
2. In Nummer 4 werden nach Wörtern „§ 21 Abs. 1 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes,“ die Wörter „§ 21 Absatz 1 und 2 des Mindestlohngesetzes“ eingefügt und die Wörter „§ 18 Abs. 1 und 2 des Mindestarbeitsbedingungengesetzes“ gestrichen.

Artikel 12

Änderung der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit

In § 23 Absatz 3 der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit vom 12. Juli 2012 (BGBl. I S. 1509), die durch Artikel 8 des Gesetzes vom 25. Juli 2013 (BGBl. I S. 2722) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 16 des Mindestarbeitsbedingungs-gesetzes“ durch die Wörter „§ 19 des Mindestlohngesetzes“ ersetzt.

Artikel 13

Änderung der Beitragsverfahrensverordnung

In § 8 Absatz 2 Nummer 13 der Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138), die zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2474) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Arbeitnehmer-Entsendegesetzes“ die Wörter „und nach § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes“ eingefügt.

Artikel 14

Aufhebung bisherigen Rechts

Das Mindestarbeitsbedingungengesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 802-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 22. April 2009 (BGBl. I S. 818) geändert worden ist, wird aufgehoben.

Artikel 15

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

(1) Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

(2) Artikel 1 § 24 und Artikel 6 Nummer 16 treten mit Ablauf des 31. Dezember 2016 außer Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Ziel ist es, die Tarifautonomie zu stärken und angemessene Arbeitsbedingungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. Die zunehmende Fragmentierung der Arbeitswelt erschwert den Tarifvertragsparteien strukturell die ihnen durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes überantwortete Ordnung des Arbeitslebens. Die Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz als Instrument zur Stützung der tariflichen Ordnung durch Erstreckung der Rechtsnormen des Tarifvertrages wird daher erleichtert. Der Geltungsbereich des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und damit die Möglichkeit zur Erstreckung von Tarifverträgen durch Rechtsverordnung wird über den vorhandenen Katalog hinaus auf alle Branchen erweitert. Tarifgestützte Arbeitsbedingungen tragen dafür Sorge, dass anknüpfend an die autonomen Vereinbarungen der Tarifpartner ein angemessener Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewährleistet wird. Insbesondere im Bereich einfacher Tätigkeiten sind die Tarifvertragsparteien oftmals nicht selbst in der Lage, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu schützen, was zu unangemessen niedrigen Löhnen führt. Mit der Einführung eines allgemeinen Mindestlohns wird eine untere Grenze für die Entlohnung aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festgelegt. Damit wird zugleich ein Beitrag zu fairen und funktionierenden Wettbewerbsbedingungen sowie zur Stabilität der sozialen Sicherungssysteme geleistet.

Nach geltendem Recht besteht keine besondere Rechtswegzuweisung und keine besondere Verfahrensart, um die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verbindlich feststellen zu lassen. Durch Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes werden künftig ausschließlich die Gerichte für Arbeitssachen für die Überprüfung einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz sowie einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zuständig. Die Rechtswegkonzentration soll zu einer erhöhten Rechtssicherheit führen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Es ist grundsätzlich Aufgabe der Tarifvertragsparteien, die strukturelle Unterlegenheit der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beim Abschluss von Arbeitsverträgen auf kollektiver Ebene auszugleichen und damit ein annähernd gleichgewichtiges Aushandeln der Löhne und Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Ihnen ist durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes aufgegeben, die Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen in eigener Verantwortung und im Wesentlichen ohne staatliche Einflussnahme zu gestalten. Die Tarifautonomie verfolgt damit den im öffentlichen Interesse liegenden Zweck, durch eine sinnvolle autonome Ordnung des Arbeitslebens den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine angemessene Teilhabe am Erwirtschafteten zu sichern.

Die Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifverträge ist in den letzten Jahren deutlich zurückgegangen. Die Arbeitswelt hat sich in einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft zunehmend fragmentiert. Dies hat den Tarifvertragsparteien die ihnen durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes überantwortete Ordnung des Arbeitslebens strukturell erschwert. Zwischen 1998 und 2012 ist in Deutschland die Tarifbindung bezogen auf

alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von 74 Prozent auf 58 Prozent gesunken. Nach Erhebungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung arbeiteten im Jahr 2012 nur noch 50 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb mit flächentarifvertraglicher Bindung, 8 Prozent fielen unter einen Haustarifvertrag. Mit der zurückgehenden Tarifbindung nehmen zugleich Beschäftigungsverhältnisse zu, bei denen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht angemessen am Erwirtschafteten teilhaben. In Betrieben, in denen keine Tarifverträge zur Anwendung kommen, sind die Löhne signifikant niedriger als in Betrieben, in denen Tarifverträge zur Anwendung kommen.

1. Reform der Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz

Vor diesem Hintergrund wird die Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz als ein Instrument zur Stützung der tariflichen Ordnung an die heutigen Gegebenheiten angepasst. Durch das starre 50 Prozent-Quorum wurde in Zeiten sinkender Tarifbindung die Nutzung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung gehemmt. Das starre 50 Prozent-Quorum wird daher gestrichen. An seine Stelle tritt ein konkretisiertes öffentliches Interesse. Durch das Erfordernis eines gemeinsamen Antrags der Tarifvertragsparteien und die Befassung im Tarifausschuss ist sichergestellt, dass die Sozialpartner auf Branchenebene und die Spitzenverbände eine Abstützung der tariflichen Ordnung für notwendig erachten. Gesondert geregelt wird die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen über gemeinsame Einrichtungen. Sie können zur Sicherung der Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtung erstreckt werden. Dieser Allgemeinverbindlicherklärung kommt gegenüber anderen Tarifverträgen eine verdrängende Vorrangwirkung zu.

2. Reform des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

Die Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz haben sich bewährt. Der Geltungsbereich des Gesetzes wird daher auf alle Branchen erweitert.

Die durch Tarifierstreckung nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgelegten Branchenmindestlöhne haben die Aufgabe, einen unabdingbaren branchenspezifischen Mindestschutz - auch für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer - sicherzustellen. Der Ordnungsgeber knüpft zur Festsetzung der Branchenmindestlöhne an die vorgefundenen autonomen Vereinbarungen der Tarifpartner an und trägt somit den Besonderheiten der Branchen Rechnung. Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts stellt dabei insbesondere die Vermeidung eines Verdrängungswettbewerbs über die Lohnkosten ein verfassungsrechtlich legitimes Ziel dar (BVerfG vom 11.7.2006, 1 BvL 4/00, BVerfGE 116, 202; vom 20.3.2007, 1 BvR 1047/05, BVerfGK 10, 450). Durch Erstreckung des Tarifvertrages auf sämtliche Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird sichergestellt, dass Unternehmen im Wettbewerb mit Konkurrenten nicht deshalb benachteiligt sind, weil sie zur Vergütung ihrer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Tarif verpflichtet sind.

Die Erweiterung erfolgt in der Weise, dass neben dem bisherigen Branchenkatalog und der dazugehörigen Verordnungsermächtigung des § 7 Arbeitnehmer-Entsendegesetz für alle übrigen Branchen ein separates Rechtsverordnungsverfahren geschaffen wird. Daneben bleibt auch künftig eine Ergänzung des bisherigen Branchenkatalogs um weitere konkret definierte Branchen möglich.

Im Bereich der neuen Verordnungsermächtigung des § 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz können Tarifverträge erstreckt werden, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, um die in § 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz genannten Gesetzesziele zu erreichen und dabei insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken.

In einer bis zum 31. Dezember 2016 befristeten Übergangsregelung wird klargestellt, dass eine vorübergehende Unterschreitung des allgemeinen Mindestlohns mit den Zielen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vereinbar sein kann.

Zur eindeutigen Abgrenzung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes von der reformierten Allgemeinverbindlicherklärung wird das Arbeitnehmer-Entsendegesetz stark auf das Rechtsinstrument der Rechtsverordnung konzentriert.

Zusätzlich wird durch einige weitere Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (und der Parallelvorschrift des § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zur Lohnuntergrenze) die Gesetzesanwendung in der Praxis effektiver ausgestaltet.

3. Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns

Es wird zum 1. Januar 2015 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein allgemeiner Mindestlohn als Bruttostundenlohn von 8,50 Euro eingeführt.

Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn ist zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer notwendig. Die Beschäftigung zu niedrigen Löhnen hat in Deutschland in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Im Jahr 2001 arbeiteten nach Angaben des Statistischen Bundesamtes noch 17,4 Prozent der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten für einen Lohn, der weniger als zwei Drittel des Medianbruttolohnes betrug. Im Jahr 2010 erhielten bereits 21,7 Prozent der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten einen solch niedrigen Lohn. Je nach Datenquelle und Zeitpunkt verdienten zwischen 11,4 Prozent (Verdienststrukturerhebung 2010 des Statistischen Bundesamtes) und ca. 15 Prozent (DIW-Wochenbericht Nr. 5, 2014) aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weniger als den Mindestlohn.

Die Tarifvertragsparteien sind aus eigener Kraft nicht mehr durchgehend in der Lage, einer zunehmenden Verbreitung von unangemessen niedrigen Löhnen entgegenzuwirken. Insbesondere im Bereich einfacher Tätigkeiten hat die Fragmentierung der Arbeitsbeziehungen - etwa durch die Auflösung traditioneller Branchengrenzen und die zunehmende internationale Mobilität von Arbeitskräften - die Durchsetzungsfähigkeit der kollektiven Interessenvertretungen beeinträchtigt. In Branchen mit niedrigem Organisationsgrad führt dies dazu, dass Tarifverträge Löhne vorsehen, die für einen Alleinstehenden bei Vollzeittätigkeit nicht ausreichen, um seine Existenz ohne staatliche Hilfe zu bestreiten. Nach Auswertungen des Statistischen Bundesamtes (Verdienststrukturerhebung 2010) verdienten im Jahr 2010 selbst 7 Prozent aller tarifgebundenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer noch weniger als 8,50 Euro pro Stunde.

Das Fehlen eines Mindestlohns kann ein Anreiz sein, einen Lohnunterbietungswettbewerb zwischen den Unternehmen auch zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme zu führen, weil nicht existenzsichernde Arbeitsentgelte durch staatliche Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende „aufgestockt“ werden können. Neben den Kosten für die Grundsicherung entstehen dadurch Einnahmeausfälle für die Sozialversicherung und negative Folgen insbesondere bei der Alterssicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Durch die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Niedrigstlöhnen geschützt, die branchenübergreifend als generell unangemessen anzusehen sind. Zugleich trägt der Mindestlohn dazu bei, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Vereinbarung immer niedrigerer Löhne, sondern um die besseren Produkte und Dienstleistungen stattfindet. Der Mindestlohn verhindert nachteilige Kostenwirkungen für die steuerfinanzierte Grundsicherung für Arbeitsuchende und ergänzt damit die Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

Der Mindestlohn zielt im Unterschied zum Tarifvertrag nicht darauf ab, einen umfassenden Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. Vielmehr kann und soll der allgemeine Mindestlohn lediglich verhindern, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu Arbeitsentgelten beschäftigt werden, die jedenfalls unangemessen sind und den in Artikel 2 Absatz 1 und Artikel 20 Absatz 1 des Grundgesetzes zum Ausdruck kommenden elementaren Gerechtigkeitsanforderungen nicht genügen. Im Übrigen bleiben Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dazu aufgerufen, über die Organisation in Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften und den Abschluss von Tarifverträgen eine angemessene Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an von den Unternehmen erwirtschafteten zu erreichen.

Zum 1. Januar 2015 wird die Höhe des Mindestlohns auf brutto 8,50 Euro je Zeitzunde gesetzlich festgelegt. Ein höherer Mindestlohn kann erstmals mit Wirkung zum 1. Januar 2018 durch eine Kommission der Tarifpartner beschlossen werden. Ein Arbeitsentgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitzunde ermöglicht es einem alleinstehenden Vollzeitbeschäftigten, bei durchschnittlicher Wochenarbeitszeit ein Monatseinkommen oberhalb der Pfändungsfreigrenze gemäß § 850c Absatz 1 Satz 1 ZPO zu erzielen. Die Pfändungsfreigrenze stellt ein auf die Situation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zugeschnittenes pauschaliertes Existenzminimum dar, welches ihnen einen moderaten Selbstbehalt sichert. Berücksichtigt sind dabei Sonderkosten, welche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern typischerweise durch die Erwerbstätigkeit entstehen.

Die Höhe des Mindestlohns ist im Hinblick auf seine Beschäftigungswirkung angemessen. Auch vor dem Hintergrund, dass in Deutschland schon Erfahrungen zu den Beschäftigungseffekten von Branchenmindestlöhnen gesammelt werden konnten, sind keine signifikanten Beschäftigungseffekte zu erwarten.

Um in der Einführungsphase die Beschäftigungsneutralität des allgemeinen Mindestlohns abzusichern, gilt für Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz und dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine Übergangsregelung. Bis zum 31. Dezember 2016 können diese Branchenmindestlöhne auch unterhalb des allgemeinen Mindestlohns liegen. Sachnahen und für die Branche repräsentativen Tarifpartnern wird damit die Möglichkeit eingeräumt, für ihre Branche eine abweichende Mindestlohnhöhe zu bestimmen. Dadurch wird eine stufenweise Heranführung der Entlohnungsbedingungen bis zum 1. Januar 2017 ermöglicht und hinreichend Vorlaufzeit für ggf. erforderliche branchenspezifische Anpassungsprozesse gelassen. Mit Hilfe des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wird diese Übergangsphase auch entsendefest in dem Sinne flankiert, dass an diese Mindestlöhne gleichermaßen auch im Ausland ansässige Wettbewerber gebunden sind.

Über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns entscheidet die Mindestlohnkommission. Um einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen, orientiert sich die Mindestlohnkommission bei ihren Entscheidungen insbesondere an der Entwicklung der Tariflöhne. Der mit einem angemessenen Mindestlohn angestrebte Mindestschutz wird institutionell abgesichert, indem für die Anpassungen des Mindestlohns auf den Sachverstand der durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes mit der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen betrauten Tarifpartner zurückgegriffen wird. Eine inhaltliche Abänderung der von der Mindestlohnkommission vorgeschlagenen Höhe des Mindestlohns durch den Verordnungsgeber ist nicht möglich.

4. Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Im Arbeitsgerichtsgesetz soll ein einheitliches Verfahren geschaffen werden, in dem mit Wirkung auch für Dritte gerichtlich geklärt werden kann, ob eine Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wirksam ist. Die Überprüfung tariflich erstreckter Regelungen wird

damit bei den Arbeitsgerichten konzentriert. Die Änderungen dienen der Rechtsklarheit und der ökonomischen Gestaltung des Prozessrechts.

Die Frage der Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wird künftig mit Bindungswirkung für die Vielzahl der davon abhängigen Einzelrechtsstreite geklärt. Einer solchen Entscheidung kommt eine über den Kreis der unmittelbar am Verfahren Beteiligten hinausreichende Bedeutung zu. Zuständig ist in erster Instanz das Landesarbeitsgericht, in dessen Bezirk die den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärende Behörde bzw. die die Rechtsverordnung erlassende Behörde ihren Sitz hat. Dies dient der Verfahrensbeschleunigung und der schnelleren Herstellung von Rechtssicherheit.

Die Zuständigkeit der Gerichte für Arbeitssachen für die Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erfasst im Interesse einer zügigen Herbeiführung von Entscheidungen mit Rechtskraftwirkung für und gegen jedermann auch bereits anhängige Verfahren. Dies gilt unabhängig davon, in welcher Instanz ein anderes Verfahren bereits anhängig ist.

Darüber hinaus erfolgen Anpassungen des Beschlussverfahrens nach § 2a Absatz 1 Nummer 4 in § 97 (Entscheidung über die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung).

III. Gesetzgebungskompetenz

Dem Bund steht nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes eine konkurrierende Gesetzgebungskompetenz für das Arbeitsrecht zu. Diese Regelungskompetenz erstreckt sich auf den Erlass eines Gesetzes zur Regelung des allgemeinen Mindestlohns sowie die Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, der Gewerbeordnung, des Tarifvertragsgesetzes, des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sowie die Aufhebung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes.

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die im Bereich der Sozialversicherung vorgesehenen Maßnahmen einschließlich der entsprechenden Begleitregelungen in den Folgeartikeln stützt sich ebenfalls auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes.

Für die Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes folgt die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus dem Kompetenztitel des Artikels 74 Absatz 1 Nummer 1 des Grundgesetzes für das „gerichtliche Verfahren“.

Die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz des Bundes für das Verdienststatistikgesetz folgt aus Artikel 73 Nummer 11 des Grundgesetzes.

IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

V. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Nach dem Mindestarbeitsbedingungengesetz ist es Aufgabe eines ständig eingerichteten Hauptausschusses, die Notwendigkeit der Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten in Branchen wegen vorliegender sozialer Verwerfungen zu prüfen. Mit der Einführung des allgemeinen Mindestlohns sowie der Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes kann das Mindestarbeitsbedingungengesetz aufgehoben werden. Durch die Aufhebung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes fällt der Hauptausschuss samt seiner Aufgaben weg.

Die Rechtswegkonzentration bei den Gerichten für Arbeitssachen führt zu mehr Rechtssicherheit und Rechtsklarheit. Die (Un-)Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wird für alle Gerichtszweige verbindlich festgestellt.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Eine nachhaltige Entwicklung ist Leitbild der Politik der Bundesregierung. Durch das Gesetz ergeben sich Auswirkungen auf die Zielstellungen der durch den Fortschrittsbericht 2012 weiterentwickelten Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie.

Die Regelungen dieses Gesetzes sind relevant für die Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Insbesondere durch die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns soll ein angemessener Mindestschutz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sichergestellt werden.

Dies steht in Einklang mit der Managementregel der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie, die in Punkt 9 unter anderem vorsieht, Armut soweit wie möglich vorzubeugen und allen Bevölkerungsschichten Chancen zu eröffnen, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen. Das Gesetz erleichtert die notwendige Anpassung an den demographischen Wandel, indem es zur Stabilität der sozialen Sicherungssysteme beiträgt.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die finanziellen Auswirkungen des Mindestlohngesetzes sind mit Unsicherheiten behaftet. Sie hängen von einer Reihe von Faktoren ab, für die sich angesichts fehlender Erfahrungswerte keine validen Annahmen treffen lassen, so dass nur eine Richtungsangabe, aber keine genaue Quantifizierung möglich ist. Es ist zum Beispiel nicht absehbar, welche Branchen zusätzlich von der Möglichkeit Gebrauch machen, durch einen Mindestlohn nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz in der Übergangsphase unterhalb von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde zu entlohnen. Dies würde bereits für eine Abschätzung für das Jahr 2015 zu Unsicherheiten führen und eine darüber hinausgehende Abschätzung ausschließen. Die Entwicklung nach 2017 wird zudem durch die Entscheidung der Mindestlohnkommission bestimmt.

Die folgende Abschätzung beschränkt sich deswegen auf qualitative Aussagen zu unmittelbaren finanziellen Auswirkungen bezogen auf das Jahr 2015.

Demnach wird die Einführung des Mindestlohns zum 1. Januar 2015 nach gegenwärtiger Einschätzung zu Steigerungen der Einnahmen der Sozialversicherung führen. Mehreinnahmen im Bereich der Arbeitslosenversicherung könnten durch Mehrausgaben aufgrund höherer Arbeitslosengeldansprüche teilweise kompensiert werden. Die möglichen Mehrausgaben lassen sich derzeit nicht näher beziffern, dürften aber tendenziell in der Höhe die Mehreinnahmen in diesem Bereich unterschreiten.

Steigende Löhne und Gehälter für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bewirken voraussichtlich auch eine Verringerung der Zahlung von ergänzenden Sozialleistungen. Die Ausgaben für ergänzende Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch werden sich daher 2015 im Wesentlichen durch einen niedrigeren Zahlbetrag für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen beziehen, verringern. Beim Wohngeld (§ 1 Wohngeldgesetz) und beim Kinderzuschlag (§ 6a Bundeskindergeldgesetz) müssen den Einsparungen aus den durch Lohn- und Gehaltssteigerungen reduzierten Ansprüchen Mehrausgaben für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gegenübergestellt werden, die anstelle von ergänzenden Leistungen nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch Kinderzuschlag und/oder Wohngeld beziehen. Insgesamt dürften in beiden Fällen die geschätzten Einsparungen die geschätzten Mehrausgaben voraussichtlich ausgleichen.

Zusätzliche Ausgaben durch an Pro-Kopf-Entgelte gekoppelte Sozialleistungen fallen für das Jahr 2015 noch nicht an, da die Berechnungen dieser Größen nachlaufenden Charakter haben. Zudem wären für die Quantifizierung Annahmen über mögliche Anpassungsreaktionen im Verhalten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erforderlich, die angesichts zahlreicher potenzieller Wechselwirkungen nicht validierbar sind.

Die Kosten für die öffentliche Hand durch gestiegene Löhne und Gehälter lassen sich derzeit nicht quantifizieren. Verfügbare Auswertungen für die Wirtschaftsklasse „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ legen nahe, dass ein nur sehr geringer Anteil der dort Beschäftigten (inkl. Beamte) Bruttostundenverdienste unter 8,50 Euro erhält. Es sind aus diesem Bereich keine Verbandstarifverträge mit Entgelten unter 8,50 Euro bekannt. Es ist davon auszugehen, dass nahezu alle Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein Erfüllungsaufwand.

4.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

a) Mindestlohngesetz

Durch die in § 2 geregelte Fälligkeit des Mindestlohns entsteht der Wirtschaft kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand, da bei allen bestehenden Arbeitsverhältnissen bereits eine Fälligkeit besteht, entweder durch tarifvertragliche bzw. einzelvertragliche Festlegung oder für den Fall, dass keine Vereinbarung getroffen worden ist, über § 614 des Bürgerlichen Gesetzbuches. Ein möglicher Mehraufwand für die Umstellung bestehender Regelungen lässt sich nicht quantifizieren.

Als Folge der Einführung des Mindestlohns bestehen im Zusammenhang mit der Kontrollierbarkeit durch die Zollbehörden folgende Informationspflichten für ausländische und deutsche Arbeitgeber:

§ 16 des Mindestlohngesetzes: Beschäftigt ein Arbeitgeber mit Sitz im Ausland eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer oder mehrere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer innerhalb des Anwendungsbereichs des Mindestlohngesetzes, ist er 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.

Ausgehend von der Datei der Träger der Rentenversicherung in Würzburg, an die die zuständigen Sozialversicherungsträger der Mitgliedstaaten der EU, des EWR und der Schweiz die von ihnen ausgestellten Bescheinigungen A1 und E101 übermitteln, gab es

ausweislich einer Auswertung der Datei zum Stand Februar 2014 etwa 157 000 entsandte Personen, die in Deutschland beschäftigt gewesen sind. Unter der Annahme, dass die Hälfte der entsandten Beschäftigten in den Branchen arbeitet, in denen bereits nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine solche Anmeldung vorliegen muss, und von den verbleibenden 50 Prozent wiederum die Hälfte in Branchen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes, verbleiben etwa 39 300 entsandte Personen, für die die Anmeldungen neu vorzulegen sind.

Bei Zugrundelegung einer Standardzeit von 3,5 Minuten je Fall und einem Stundensatz von 21,50 Euro ergibt sich ein Faktor von 1,25 Euro. Geht man davon aus, dass diese gesetzlich vorgeschriebene Meldepflicht für jeden Beschäftigten durchgeführt wird, ergibt sich bei einer Fallzahl von 39 300 somit eine Belastung von rund 50 000 Euro pro Jahr.

§ 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes verpflichtet Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 und 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch oder in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschäftigen, für diese Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit aufzuzeichnen und mindestens zwei Jahre aufzubewahren.

Die gesetzlich vorgeschriebene Dokumentationspflicht erfasst rund 7,2 Millionen gewerblich geringfügig Beschäftigte und zusätzlich 3,8 Millionen der in den Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen nach § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nach Abzug der bereits durch das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt die Dokumentationspflicht für rund 9,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Da die von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit in der Regel ohnehin für die ordnungsgemäße Abwicklung der Arbeitsverhältnisse dokumentiert werden muss (z.B. nach § 28f Viertes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 8 Beitragsverfahrensverordnung), dürfte die Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitrachweisen im Ergebnis kaum zusätzliche Belastungen für die Arbeitgeber ergeben.

§ 17 Absatz 2 des Mindestlohngesetzes verpflichtet die Arbeitgeber, die die in Absatz 1 genannten Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern beschäftigen, die für die Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes erforderlichen Unterlagen im Inland für die gesamte Dauer der tatsächlichen Beschäftigung im Geltungsbereich dieses Gesetzes, insgesamt jedoch nicht länger als zwei Jahre, in deutscher Sprache bereitzuhalten. Diese Verpflichtung bezieht sich auf die bereits nach Absatz 1 erfasste Gruppe von 9,3 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Da die für die Kontrolle der Einhaltung des Gesetzes erforderlichen Unterlagen in der Regel ohnehin aufgrund anderweitiger gesetzlicher Vorgaben (z.B. nach § 28f Viertes Buch Sozialgesetzbuch in Verbindung mit § 8 Beitragsverfahrensverordnung) aufbewahrt werden dürften, entfaltet die Verpflichtung zur Führung von Arbeitszeitrachweisen im Ergebnis kaum zusätzliche Belastungen für die Arbeitgeber.

b) Änderung des Verdienststatistikgesetzes

Mit der Änderung des § 5 Absatz 1 des Verdienststatistikgesetzes wird die maximale Zahl der Erhebungseinheiten von 34 000 auf 60 000 angehoben, was zu Erfüllungsaufwand für eine größere Zahl von Betrieben führt. Dem steht eine Verringerung des Erfüllungsaufwandes pro erfasstem Betrieb gegenüber, da die Zahl der zu meldenden Beschäftigtendatensätze von über 1,6 Millionen auf etwa 800 000 sinkt. Für auskunftspflichtige Betriebe sinkt die durchschnittlich zu meldende Zahl von Beschäftigtendatensätzen damit um rund 70 Prozent von knapp 47 auf 13, so dass sich die mit der Erhebung verbundenen Aufwände gleichmäßiger auf mehr Betriebe verteilen. Damit wird dem Argument Rechnung getragen, dass es gerechter ist, mehr Betriebe leicht als wenige Betriebe erheblich zu

belasten. Gleichzeitig werden die Möglichkeiten für entlastende Online-Meldungen verbessert.

Außerdem wird die Erhebung über die Verdienste in der Landwirtschaft komplett eingespart (§ 6 Verdienststatistikgesetz).

Insgesamt entsteht den Arbeitgebern durch die Regeländerungen ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe 205 000 Euro. Dies ist eine Obergrenze, da die maximal zulässige Fallzahl von 60 000 nur dann ausgeschöpft wird, wenn dies aus Qualitätsgründen, insbesondere aus Gründen der Genauigkeit, zwingend erforderlich ist.

4.3 Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

a) Mindestlohngesetz

Die Einführung eines Mindestlohns, der durch die Zollbehörden kontrolliert wird, ist mit zusätzlichen Vollzugsaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten verbunden.

Über die Höhe der Anpassung des Mindestlohns entscheidet die Mindestlohnkommission. Zur Durchführung ihrer Aufgabe wird ihr eine Geschäfts- und Informationsstelle nach § 12 des Mindestlohngesetzes zur Seite gestellt. Für die Geschäftsstelle sind neben dem Leiter noch zwei Mitarbeiter zur wissenschaftlichen Unterstützung der Mindestlohnkommission vorgesehen. Für die Aufgaben der Sitzungskoordination, der Haushaltsplanung und Vergabe von Gutachten sind zwei Stellen vorgesehen. Die über eine Hotline gewonnenen Erkenntnisse werden ausgewertet und der Kommission, den Zollbehörden und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Verfügung gestellt. Dafür ist ein weiterer Bedarf von 6 Stellen vorgesehen. Für die Geschäfts- und Informationsstelle besteht daher ein Personalbedarf, der drei Mitarbeitern im höheren Dienst, fünf Mitarbeitern im gehobenen Dienst und drei Mitarbeitern im mittleren Dienst entspricht. Dafür fallen jährliche Kosten in Höhe von 800 000 Euro an. Daneben sind Räume und technische Ausstattung für den Vorsitzenden und die Mitarbeiter der Geschäftsstelle vorzuhalten, was mit jährlichen Kosten von rund 200 000 Euro zu veranschlagen ist. Für Informationszwecke, wie den Betrieb einer Hotline und einen Internetauftritt, sind jährliche Kosten von 100 000 Euro zu veranschlagen. Für die Sitzungen der Mindestlohnkommission fallen Aufwandsentschädigungen und Reisekosten in nicht quantifizierbarer Höhe an. Zusätzlich kann die Mindestlohnkommission eigene Forschungsvorhaben in Auftrag geben. Eine Quantifizierung der Kosten hierfür ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

b) Änderung des Verdienststatistikgesetzes

Mit der Änderung des § 5 Absatz 1 des Verdienststatistikgesetzes ändert sich der Erfüllungsaufwand für die Verwaltung. Die statistischen Ämter der Länder müssen Daten von einer größeren Zahl von Betrieben erheben. Dem steht eine Verringerung des Erfüllungsaufwandes pro Erhebungseinheit gegenüber, da die Zahl der zu meldenden Beschäftigtendatensätze von über 1,6 Millionen auf etwa 800 000 sinkt. Pro Erhebungseinheit sinkt die durchschnittlich zu meldende Zahl von Beschäftigtendatensätzen um rund 70 Prozent von knapp 47 auf 13. Gleichzeitig werden die Möglichkeiten für die Verwaltung durch entlastende Online-Meldungen verbessert.

Außerdem wird die Erhebung über die Verdienste in der Landwirtschaft eingespart (§ 6 Verdienststatistikgesetz).

Insgesamt entsteht den statistischen Ämtern der Länder ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von 96 000 Euro. Für das Statistische Bundesamt fällt kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand an.

c) Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

Durch die Änderungen des Arbeitsgerichtsgesetzes können dem Bund gewisse, jedoch nicht genau quantifizierbare Mehrausgaben in Form von Personalkosten entstehen. Ein Mehraufwand aus der ausschließlichen Zuständigkeit des Bundesarbeitsgerichts über Rechtsbeschwerden gegen Beschlüsse der Landesarbeitsgerichte in Bezug auf die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes dürfte durch eine entsprechende Entlastung der anderen obersten Bundesgerichte ausgeglichen werden.

Den Ländern können gewisse, jedoch nicht genau quantifizierbare Mehrausgaben in Form von Personalkosten entstehen, da es infolge der Regelung möglicherweise zu einem Anstieg der Verfahren vor den Gerichten für Arbeitssachen kommen könnte. Ein diesbezüglicher Mehraufwand dürfte andererseits durch eine entsprechende Entlastung der anderen Gerichtsbarkeiten ausgeglichen werden.

Dauerhaft wird es zu einer Konzentration der Verfahren und damit zu einer Entlastung der Gerichte insgesamt kommen.

d) Mindestarbeitsbedingungengesetz

Durch die Aufhebung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes entstehen für die Verwaltung Minderausgaben bei den Personal- und Sachkosten in Höhe von 670 000 Euro. Dem stehen jedoch Mehraufwände aufgrund der Regelungen des Mindestlohngesetzes (z.B. aufgrund der Geschäftsstelle sowie der Evaluierung) in ähnlicher Höhe gegenüber.

e) Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Mit dem Erlass neuer Verordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz, die durch die Zollbehörden kontrolliert werden, können zusätzliche Vollzugsaufwendungen in Form höherer Personal- und Sachkosten verbunden sein. Momentan ist aber noch nicht absehbar, welche Branchen von der vorgesehenen Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes Gebrauch machen.

Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln ist grundsätzlich finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan auszugleichen. Einzelheiten zu einem Mehrbedarf sind dem Haushaltsaufstellungsverfahren vorbehalten.

5. Weitere Kosten

Soweit als Folge der Einführung des Mindestlohns eine teilweise oder vollständige Überwälzung der Lohn- und Gehaltssteigerungen durch die Unternehmen stattfindet, kann sich ein einmaliger Effekt auf das gesamtwirtschaftliche Preisniveau in Deutschland ergeben, der im Vorhinein nicht präzise zu quantifizieren ist, aber auch bei völliger Überwälzung moderat bleiben wird.

Mögliche nachfragebedingte Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind angesichts des Verhältnisses zwischen den gesamten Konsumausgaben und dem Volumen des Lohn- und Gehaltszuwachses selbst bei vollständiger Konsumwirksamkeit als geringfügig einzuschätzen.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die gleichstellungspolitischen Auswirkungen der Gesetzesänderungen wurden geprüft. Die Regelungen sind geschlechtsneutral formuliert. Nach dem Ergebnis der Relevanzprüfung sind die Regelungen insgesamt gleichstellungspolitisch ausgewogen und laufen gleichstellungspolitischen Zielen nicht zuwider.

Von der Einführung eines allgemeinen Mindestlohns werden Frauen in besonderem Maße profitieren, da sie etwa doppelt so häufig von Löhnen unter 8,50 Euro betroffen sind wie Männer (vgl. DIW-Wochenbericht Nr. 5/2014; vgl. auch Sonderauswertung des Statistischen Bundesamts der Verdienststrukturerhebung 2010).

VI. Befristung; Evaluation

Die Mindestlohnkommission ist nach § 9 verpflichtet, bei ihren regelmäßigen Entscheidungen über eine Anpassung des Mindestlohns die wirtschaftliche Entwicklung, die Beschäftigung und die Entwicklung der Tariflöhne zu berücksichtigen. Gemäß § 9 Absatz 3 hat sie ihre Entscheidungsgründe schriftlich darzulegen. Das Gesetz wird im Jahr 2020 evaluiert.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns)

Zu Abschnitt 1 (Festsetzung des allgemeinen Mindestlohns)

Zu Unterabschnitt 1 (Inhalt des Mindestlohns)

Zu § 1 (Mindestlohn)

§ 1 regelt Anspruch und Höhe des Mindestlohns als Mindestentgeltsatz.

Zu Absatz 1

Absatz 1 beinhaltet die zivilrechtliche Anspruchsgrundlage für den Mindestlohn. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können von ihrem Arbeitgeber ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns verlangen (vgl. zum persönlichen Anwendungsbereich § 22).

Zu Absatz 2

Absatz 2 Satz 1 regelt, dass der Mindestlohn als Bruttostundenlohn festgesetzt wird; er beträgt bei seiner Einführung am 1. Januar 2015 brutto 8,50 Euro je Zeitzunde. Ein Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitzunde ist geeignet, einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten. Über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns entscheidet gemäß Absatz 2 Satz 2 die Mindestlohnkommission nach Maßgabe von § 9. Rechtliche Verbindlichkeit erlangt die von ihr beschlossene Anpassung des Mindestlohns durch Rechtsverordnung der Bundesregierung. Die Vereinbarung von Stücklöhnen und Akkordlöhnen bleibt auch nach Einführung des Mindestlohns zulässig, wenn gewährleistet ist, dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt das Verhältnis des allgemeinen Mindestlohns zu Branchenmindestlöhnen. Der allgemeine Mindestlohn bildet ab dem 1. Januar 2017 eine unterste Grenze, die auch von Branchenmindestlöhnen nicht unterschritten werden darf. Im Übrigen gehen die für die Branchenmindestlöhne geltenden Regelungen den Regelungen des allgemeinen Mindestlohns vor. Dies gilt insbesondere für die branchenspezifischen Regelungen zu Fälligkeit und Arbeitszeitkonten. Zudem findet eine Kontrolle der Einhaltung des Branchenmindestlohns ausschließlich nach den Vorschriften des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes bzw. des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes statt. Soweit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom persönlichen Anwendungsbereich des jeweiligen Branchenmindestlohns nicht erfasst werden, haben sie weiterhin Anspruch auf den Mindestlohn nach § 1 Absatz 1.

Zu § 2 (Fälligkeit des Mindestlohns)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Fälligkeit des Mindestlohns. Der Mindestlohn ist nach Satz 1 grundsätzlich zum Zeitpunkt der vertraglich vereinbarten Fälligkeit zu zahlen. Spätestens hat der Arbeitgeber den Mindestlohn bis zum letzten Bankarbeitstag (Frankfurt am Main) des Monats zu zahlen, der auf den Monat folgt, in dem die Arbeitsleistung erbracht wurde; eine spätere Zahlung des Mindestlohns stellt eine nach § 21 Absatz 1 Nummer 9 bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit dar. Satz 2 stellt klar, dass für den Fall, dass keine Vereinbarung über die Fälligkeit getroffen worden ist, die Regelung des § 614 BGB unberührt bleibt.

Zu Absatz 2

Gemäß Absatz 1 Satz 1 sind spätestens zum letzten Bankarbeitstag des Folgemonats grundsätzlich nicht nur die vereinbarten Arbeitsstunden, sondern sämtliche tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden zum Mindestlohnsatz auszuführen. Hiervon abweichend können nach Absatz 2 bei verstetigten Arbeitseinkommen die Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet worden sind, auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden, wenn dem Arbeitszeitkonto eine schriftliche Vereinbarung zugrunde liegt. Eine schriftliche Vereinbarung liegt auch vor, wenn das Arbeitszeitkonto in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung oder in einem normativ oder infolge schriftlicher Inbezugnahme geltenden Tarifvertrag geregelt ist. Der Arbeitgeber ist nach Satz 1 verpflichtet, Arbeitsstunden, die auf einem Arbeitszeitkonto eingestellt worden sind, spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten nach ihrer Erfassung durch bezahlte Freizeitgewährung oder durch Zahlung des Mindestlohns auszugleichen. Wird das Arbeitsverhältnis beendet, hat der Arbeitgeber nach Satz 2 die auf dem Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden am Ende des auf die Beendigung folgenden Kalendermonats auszugleichen. Auf dem Arbeitszeitkonto dürfen nach Satz 3 monatlich jeweils nicht mehr als 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit eingestellt werden. Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes bleiben unberührt. Insbesondere ist arbeitsschutzrechtlich nach § 3 des Arbeitszeitgesetzes die über acht Stunden hinausgehende bis zu zehn Stunden zulässige tägliche Arbeitszeit innerhalb von sechs Monaten auf durchschnittlich acht Stunden werktäglich auszugleichen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 stellt klar, dass für Wertguthabenvereinbarungen im Sinne des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch (einschließlich Altersteilzeitvereinbarungen im Sinne des Altersteilzeitgesetzes) die Fälligkeitsregelung nach Absatz 1 und die Ausgleichsregelung nach Absatz 2 nicht gilt. Die Auszahlung von Arbeitsentgelt, das in Wertguthaben eingebracht wird, ist durch die einschlägigen Regelungen im Vierten Buch Sozialgesetzbuch hinreichend gesichert. Dies gilt auch für die Entsparphase von Wertguthaben. Entsprechendes gilt nach

Satz 2 für ausländische Regelungen, wenn sie im Hinblick auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vergleichbar sind.

Zu § 3 (Unabdingbarkeit des Mindestlohns)

Der Mindestlohn darf nicht durch missbräuchliche Konstruktionen umgangen werden. § 3 sichert den Anspruch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf den Mindestlohn. Außer in den Übergangsfällen des § 24 kann von der Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohnes nach § 1 nicht abgewichen werden, soweit dies für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer ungünstiger wäre. Die Vorschrift des Satzes 1 bestimmt deshalb, dass Vereinbarungen, die den Anspruch auf Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen, insoweit unwirksam sind. Satz 1 lässt eine Entgeltumwandlung nach dem Betriebsrentengesetz unberührt; sie bleibt weiterhin möglich. Vereinbarungen nach § 1a des Betriebsrentengesetzes sind keine Vereinbarungen, die zu einer Unterschreitung oder Beschränkung des Mindestlohnanspruchs führen. Nach der Vorschrift des Satzes 2 ist ein Verzicht der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf den Mindestlohnanspruch grundsätzlich unzulässig. Zulässig ist ein Verzicht im Wege des gerichtlichen Vergleichs, weil dieser einen ausreichenden Schutz der Arbeitnehmerin und des Arbeitnehmers vor einem ungerechtfertigten Verlust des Mindestlohnanspruchs sicherstellt. Ausgeschlossen ist nach Satz 3 zudem die Verwirkung des Mindestlohnanspruchs.

Zu Unterabschnitt 2 (Mindestlohnkommission)

Zu § 4 (Aufgabe und Zusammensetzung)

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 errichtet die Bundesregierung eine Mindestlohnkommission, die über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns entscheidet. Die Mindestlohnkommission wird aufgrund ihrer zentralen Aufgabenstellung als ständiges Gremium eingerichtet.

Zu Absatz 2

Absatz 2 legt die Zusammensetzung der Mindestlohnkommission und ihre Amtszeit fest. Satz 1 bestimmt, dass die Mindestlohnkommission jeweils für fünf Jahre eingesetzt wird. Die fünfjährige Periode schafft ein hohes Maß an Kontinuität. Die Mindestlohnkommission setzt sich aus insgesamt neun Mitgliedern zusammen. Sieben davon sind stimmberechtigt, unter ihnen die oder der Vorsitzende. Aus Kreisen der Wissenschaft werden zwei beratende Mitglieder ohne Stimmrecht bestellt.

Zu § 5 (Stimmberechtigte Mitglieder)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Berufung der stimmberechtigten Mitglieder der Mindestlohnkommission. Bei der Besetzung der Mindestlohnkommission soll auf den Sachverstand der durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes mit der Regelung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen befassten Tarifpartner zurückgegriffen werden. Satz 1 sieht daher vor, dass je drei Mitglieder auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus Kreisen der Einzelgewerkschaften und Vereinigungen von Arbeitgebern durch die Bundesregierung berufen werden. Die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sollen nach Satz 2 jeweils mindestens eine Frau und einen Mann als stimmberechtigte Mitglieder vorschlagen. Satz 3 regelt den Fall, dass auf Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerseite mehr als drei Personen als Mitglieder für die Mindestlohnkommission vorgeschlagen werden. In diesem Fall erfolgt die Auswahl zwischen den Vorschlägen im Verhältnis zur Bedeutung der jeweiligen Spitzenorganisationen für die Vertretung der

Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerinteressen im Bundesgebiet. Dabei können etwa die bekannten Verfahren demokratischer Repräsentation wie d'Hondt, Hare-Niemeyer oder Sainte Laguë zugrunde gelegt werden. Das Zustandekommen der Mindestlohnkommission muss auch für den Fall sichergestellt sein, dass die Spitzenorganisationen ihr Vorschlagsrecht nicht ausüben. Satz 4 sieht vor, dass in diesem Fall die Bundesregierung für die Seite, die keinen Vorschlag unterbreitet hat, geeignete Personen aus Kreisen der Vereinigungen der Arbeitgeber oder der Gewerkschaften benennt. In diesem Fall ist das Bundesgremienbesetzungsgesetz zu beachten. Ein Fall der Nichtausübung des Vorschlagsrechts liegt auch dann vor, wenn hiervon nicht rechtzeitig Gebrauch gemacht wird.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt das Ausscheiden eines Mitglieds. In diesem Fall wird eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger für den Rest der verbleibenden Amtszeit der Mindestlohnkommission bestellt. Die Nachberufung richtet sich nach den in Absatz 1 Satz 1 und 4 festgelegten Regeln zur Erstberufung. Sie erfolgt also auf Vorschlag der Spitzenorganisation, deren Mitglied ausgeschieden ist. Unterbleibt ein Vorschlag dieser Spitzenorganisation, wird die Nachfolgerin oder der Nachfolger von der Bundesregierung bestimmt.

Zu § 6 (Vorsitz)

Zu Absatz 1

Die Vorsitzende oder der Vorsitzende hat die Aufgabe eines Mittlers. Das Vorschlagsrecht für die Vorsitzende oder den Vorsitzenden steht daher den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer gemeinsam zu. Damit wird sichergestellt, dass die Vorsitzende oder der Vorsitzende bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen Akzeptanz besitzt.

Zu Absatz 2

Einigen sich die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer nicht auf einen gemeinsamen Vorschlag, wird der Vorsitz abwechselnd durch jeweils eine oder einen Vorsitzenden auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und eine oder einen Vorsitzenden auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer wahrgenommen. Die Vorsitzenden üben den Vorsitz abwechselnd aus. Nach jeder Beschlussfassung im Sinne des § 9 wechselt das Recht, den Vorsitz zu führen zwischen den Vorsitzenden. Es entscheidet das Los darüber, wer erstmalig den Vorsitz führt. Die Neuberufung der Mindestlohnkommission berührt den turnusmäßigen Wechsel des Vorsitzes nicht. § 5 Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend, wenn von einer Seite mehr als ein Vorschlag durch die jeweiligen Spitzenorganisationen unterbreitet worden sind. Wird von einer Seite kein Vorschlag unterbreitet, benennt die Bundesregierung entsprechend § 5 Absatz 1 Satz 4 eine Vorsitzende oder einen Vorsitzenden.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt das Ausscheiden einer oder eines Vorsitzenden. In diesem Fall wird eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger für den Rest der verbleibenden Amtszeit der oder des Vorsitzenden bestellt. Die Nachberufung richtet sich nach den in Absatz 1 und 2 festgelegten Regeln zur Erstberufung.

Zu § 7 (Beratende Mitglieder)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt, dass durch die Bundesregierung zwei beratende Mitglieder aus Kreisen der Wissenschaft in die Mindestlohnkommission berufen werden. Das Vorschlagsrecht

steht den Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu. Die Bundesregierung soll darauf hinwirken, dass die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Frau und einen Mann als beratendes Mitglied vorschlagen. Zur Wahrung der Unabhängigkeit der beratenden Mitglieder sollen sie in keinem Beschäftigungsverhältnis zu Spitzenorganisationen oder Vereinigungen der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer stehen; erfasst werden auch Einrichtungen, die von diesen Vereinigungen getragen werden. Für die Berufung der beratenden Mitglieder gilt § 5 Absatz 1 Satz 3 und 4 entsprechend; im Fall des Ausscheidens eines beratenden Mitglieds findet für die Bestimmung einer Nachfolgerin oder eines Nachfolgers § 5 Absatz 2 entsprechende Anwendung.

Zu Absatz 2

Bei der Entscheidung über die Anpassung des Mindestlohns hat die Mindestlohnkommission nach § 9 Absatz 2 eine Gesamtabwägung vorzunehmen. Neben dem Sachverstand der tariflichen Akteure soll gemäß Absatz 2 Satz 1 auch wissenschaftlicher Sachverstand in die Entscheidungen einfließen können. Satz 2 stellt klar, dass die beratenden Mitglieder deshalb das Recht haben, an allen Beratungen teilzunehmen.

Zu § 8 (Rechtsstellung der Mitglieder)

§ 8 normiert die Rechtsstellung der Mitglieder der Mindestlohnkommission.

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 unterliegen die Mitglieder der Mindestlohnkommission bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit keinen Weisungen.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 handelt es sich bei der Tätigkeit der Kommissionsmitglieder um ein Ehrenamt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt, dass die Mitglieder der Mindestlohnkommission eine angemessene Entschädigung entsprechend den für die ehrenamtlichen Richterinnen und Richter der Arbeitsgerichte geltenden Vorschriften erhalten. Dies umfasst entsprechend § 15 Absatz 1 Nummer 1, 2 und 6 des Justizvergütungs- und -entschädigungsgesetzes den Ersatz der Fahrtkosten sowie den ihnen bei der Wahrnehmung ihrer Tätigkeit erwachsenden Aufwand und Verdienstausschlag. Die Entschädigung sowie die erstattungsfähigen Fahrtkosten setzt nach Satz 3 im Einzelfall die oder der Vorsitzende der Mindestlohnkommission abschließend fest.

Zu § 9 (Beschluss der Mindestlohnkommission)

Zu Absatz 1

Absatz 1 Satz 1 verpflichtet die Mindestlohnkommission erstmals in einer Zeitspanne zwischen dem Ende der Übergangsregelung nach § 24 und dem 10. Juni 2017 über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns mit Wirkung zum 1. Januar 2018 zu beschließen. Der Beschluss der Mindestlohnkommission kann auch darin bestehen, die Höhe des Mindestlohns nicht zu verändern. Der Zeitraum vom 10. Juni 2017 bis zum 1. Januar 2018 ermöglicht es der Bundesregierung, den Beschluss der Mindestlohnkommission zu prüfen und ihn im Wege des Ordnungsverfahrens nach § 11 umzusetzen.

Satz 2 legt fest, dass die Mindestlohnkommission einen neuen Beschluss jährlich zu fassen hat. Eine jährliche Anpassung stellt sicher, dass die Mindestlohnkommission auf besondere wirtschaftliche Entwicklungen flexibel reagieren kann.

Zu Absatz 2

Absatz 2 gibt der Mindestlohnkommission Kriterien vor, an denen sie sich bei ihrer Entscheidung zu orientieren hat. Nach Satz 1 hat die Mindestlohnkommission im Wege einer Gesamtabwägung insbesondere zu prüfen, ob der Mindestlohn geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen sowie faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu gewährleisten. Der Mindestlohn gewährleistet faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen dann, wenn er geeignet ist, einem Verdrängungswettbewerb über Lohnkosten, dem insbesondere kleinere und mittlere Unternehmen nicht standhalten können, entgegenzuwirken. Der Wettbewerb zwischen den Unternehmen soll um die besseren Dienstleistungen sowie Produkte und nicht um die niedrigsten Arbeitsentgelte stattfinden. Dabei ist auch die konjunkturelle Lage und die Produktivität zu berücksichtigen. Als gleichberechtigtes Kriterium soll die Mindestlohnkommission im Rahmen ihrer Gesamtabwägung den Erhalt von insbesondere sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung berücksichtigen, wozu auch die Förderung von Ausbildung zur langfristigen Sicherung des Fachkräftepotenzials zählt. Die Mindestlohnkommission orientiert sich bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung. Die Tariflöhne sind im Rahmen der Prüfung der Kriterien des Satzes 1 damit ein wichtiger Richtwert für die Anpassung des Mindestlohns.

Zu Absatz 3

Absatz 3 legt fest, dass die Mindestlohnkommission ihren Beschluss schriftlich zu begründen hat. Die Begründung soll eine Auseinandersetzung mit den in Absatz 2 genannten Kriterien sowie die wesentlichen Entscheidungsgründe beinhalten.

Zu § 10 (Verfahren der Mindestlohnkommission)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Beschlussfähigkeit der Mindestlohnkommission. Sie ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte ihrer stimmberechtigten Mitglieder anwesend ist.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Beschlussfassung der Mindestlohnkommission. Satz 1 legt fest, dass sie ihre Beschlüsse mit einfacher Mehrheit der anwesenden stimmberechtigten Mitglieder fasst. Die oder der Vorsitzende soll bei abweichenden Auffassungen zwischen den Mitgliedern vermitteln und hat sich daher zunächst der Stimme zu enthalten. Bei Stimmgleichheit macht er einen Vermittlungsvorschlag. Nach einer obligatorischen Beratung haben die Mitglieder über den Vermittlungsvorschlag abzustimmen, die oder der Vorsitzende hat sich wiederum der Stimme zu enthalten. Erst wenn erneut keine Stimmmehrheit zustande kommt, hat die oder der Vorsitzende sein Stimmrecht auszuüben. Die oder der Vorsitzende ist dabei nicht an den Vermittlungsvorschlag gebunden, sondern kann nach ihrem oder seinem Ermessen auch Vorschlägen aus der Mitte der Mindestlohnkommission zustimmen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 räumt der Mindestlohnkommission das Recht ein, vom Mindestlohn Betroffene sowie deren Interessensvertretungen zu einer Anpassung des Mindestlohns anzuhören. Vom Mindestlohn betroffen können neben Arbeitgebern sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern etwa auch Arbeitslose sein. Art und Umfang der Anhörung stehen im Er-

messen der Mindestlohnkommission. Satz 2 regelt, dass die Mindestlohnkommission Informationen - insbesondere die benötigten Daten zur Beschäftigungssituation und der Entwicklung der Arbeitsentgelte (insbesondere der Tariflöhne) - und fachliche Einschätzungen von den jeweiligen Stellen anfordern kann. Sie kann im Rahmen der zugewiesenen Haushaltsmittel (§ 12 Absatz 4) Gutachten einholen. Die Behörden des Bundes und der Länder leisten der Mindestlohnkommission Amtshilfe.

Zu Absatz 4

Absatz 4 Satz 1 sieht vor, dass die Sitzungen der Mindestlohnkommission nicht öffentlich und ihre Beratungen vertraulich sind. Die Pflicht der Mindestlohnkommission nach § 9 Absatz 3, ihren Beschluss zu begründen, bleibt davon unberührt. Satz 2 stellt klar, dass die Mindestlohnkommission sich zu den übrigen Verfahrensfragen eine Geschäftsordnung gibt.

Zu § 11 (Rechtsverordnung)

Zu Absatz 1

Beschlüsse der Mindestlohnkommission bedürfen zu ihrer Umsetzung nach Absatz 1 Satz 1 einer Rechtsverordnung der Bundesregierung. Die Bundesregierung kann die Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates erlassen. Der Beschluss der Mindestlohnkommission kann nur unverändert in die Rechtsverordnung übernommen werden; es besteht keine Möglichkeit zur inhaltlichen Abweichung. Eine Umsetzungspflicht des Verordnungsgebers ist damit nicht verbunden. Die Bundesregierung kann die Verordnung auf den Festsetzungsbeschluss der sachverständigen Mindestlohnkommission stützen, wenn ihr die Begründung des Beschlusses im Hinblick auf die in § 9 Absatz 2 genannten Kriterien tragfähig erscheint. Die Mindestlohnverordnung tritt am Tag nach Verkündung in Kraft, sofern kein anderer Zeitpunkt bestimmt ist. Nach Satz 3 gilt der durch Rechtsverordnung festgesetzte Mindestlohn bis eine neue Rechtsverordnung über die Anpassung der Höhe des Mindestlohns in Kraft tritt.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 erhalten die dort genannten Verbände und Gruppierungen vor Erlass der Rechtsverordnung Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme zum Verordnungsentwurf. Auf diese Weise wird eine Beteiligung der Verbände und Gruppierungen sichergestellt, deren Interessen durch die Anpassung des Mindestlohns berührt werden. Für eine schriftliche Stellungnahme genügt bereits die Textform; ausgeschlossen sein soll lediglich eine mündliche Übermittlung der Stellungnahme. Die Frist für die Stellungnahme wird auf drei Wochen festgesetzt. Fristbeginn ist der Tag der Bekanntmachung des Verordnungsentwurfs.

Zu § 12 (Geschäfts- und Informationsstelle für den Mindestlohn; Kostenträgerschaft)

Zu Absatz 1

Die umfassende Aufgabenstellung der Mindestlohnkommission erfordert fachliche und technische Unterstützung. Absatz 1 regelt, dass die Tätigkeit der Mindestlohnkommission durch technische und organisatorische Hilfestellung bei der Vor- und Nachbereitung der Sitzungen, durch die Erledigung sonstiger Verwaltungsarbeiten und in Form erforderlicher wissenschaftlicher Zuarbeit unterstützt wird. Im Hinblick auf die Unabhängigkeit der Mindestlohnkommission und ihrer Geschäftsstelle liegt das fachliche Weisungsrecht betreffend die fachliche und technische Unterstützung der Mindestlohnkommission bei der oder dem Vorsitzenden der Mindestlohnkommission. Die Besetzung der Stellen und der Tätigkeitsbereich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden im Einvernehmen mit der oder

dem Vorsitzenden unter Beachtung der maßgeblichen gesetzlichen Bestimmungen geregelt. Die oder der Vorsitzende stimmt sich dabei mit den Kommissionsmitgliedern ab.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt, dass die Geschäftsstelle als eigenständige Organisationseinheit gebildet wird. Über das Verwaltungshandeln der Geschäftsstelle, als Teil der der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, führt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Rechtsaufsicht. Sie erstreckt sich darauf, dass Gesetze und sonstiges Recht beachtet werden.

Zu Absatz 3

Neben der organisatorischen Unterstützung der Mindestlohnkommission legt Absatz 3 fest, dass die Geschäftsstelle Ansprechpartner zu Fragen zum Thema Mindestlohn ist. Sie informiert und berät Arbeitnehmerinnen und Arbeitgeber sowie Unternehmen über den Mindestlohn, indem sie beispielsweise eine Telefonhotline einrichtet oder Internetseiten zu dem Thema erstellt. Die von der Informationsstelle gewonnenen Erkenntnisse zu Schwierigkeiten bei der Einhaltung und Prüfung des Mindestlohns berücksichtigt das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bei einer eventuellen Ausweitung der Dokumentationspflicht nach § 17 Absatz 3 auf weitere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Informationsstelle führt den fachlichen Austausch mit den Behörden der Zollverwaltung und den fachlich zuständigen Bundesministerien durch.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 hat der Bund die durch die Tätigkeit der Mindestlohnkommission und ihrer Geschäftsstelle anfallenden Kosten zu tragen und die erforderlichen Haushaltsmittel bereit zu stellen. Dazu gehören Aufwandsentschädigungen und Reisekosten für die Mitglieder der Mindestlohnkommission, sowie die Kosten für die Geschäfts- und Informationsstelle die im Rahmen der Aufgabenwahrnehmung dort anfallen sowie die Kosten für die Vergabe von Forschungsaufträgen.

Zu Abschnitt 2 (Zivilrechtliche Durchsetzung)

Zu § 13 (Haftung des Auftraggebers)

§ 13 normiert wie bereits für die zivilrechtliche Durchsetzung von Branchenmindestlöhnen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz eine Haftung des Auftraggebers von Werk- oder Dienstleistungen. Der Auftraggeber von Dienst- oder Werkleistungen, insbesondere ein sogenannter Generalunternehmer, haftet für den Fall, dass ein Sub- oder ein Nachunternehmer seinen Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmern den Mindestlohn nicht zahlt, wie ein Bürge, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Die Vorschrift zielt darauf ab, die tatsächliche Wirksamkeit des Mindestlohns zu verstärken. Der Auftraggeber soll im eigenen Interesse darauf achten, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die bei von ihm beauftragten Sub- und Nachunternehmern beschäftigt sind, den Mindestlohn erhalten. Nach Satz 2 kann sich der Unternehmer von seiner Haftung exkulpieren, wenn er nachweist, dass er weder positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der von ihm beauftragte Unternehmer und dessen Nachunternehmer oder ein von ihm oder einem Nachunternehmer beauftragter Verleiher seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt. Den Unternehmer trifft also die Darlegungs- und Beweislast, dass er die ihm bei der Auswahl und Kontrolle der von ihm mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragten Unternehmen obliegenden Sorgfaltspflichten nicht in besonders schwerem Maße verletzt hat. Eine sorgfältige Auswahl des Vertragspartners berücksichtigt unter anderem den allgemeinen Leumund des Auftragnehmers und lässt nicht außer Acht, ob es konkrete Anhaltspunkte für ein Fehlverhalten des Auftragnehmers in der Vergangenheit gibt, beispielsweise, ob der Auftragnehmer

von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen ist. Der Auftraggeber ist auch während der Abwicklung des Vertragsverhältnisses gehalten, die notwendige Sorgfalt walten zu lassen. Werden ihm während der Auftragsausführung konkrete Anhaltspunkte bekannt, die befürchten lassen, dass der Auftragnehmer seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns nicht nachkommt, muss er geeignete Maßnahmen ergreifen, um derartigen Verstößen entgegenzuwirken. Soweit als Maßnahme gegen Verstöße vertragliche Prüf- und Kontrollrechte vorgesehen sind, ist dies allein kein Indiz dafür, dass der Werkvertrag nur zum Schein abgeschlossen wurde oder der Auftraggeber tatsächlich Arbeitgeber der von seinem Werkvertragspartner eingesetzten Mitarbeiter ist.

Zu Abschnitt 3 (Kontrolle und Durchsetzung durch staatliche Behörden)

Zu § 14 (Zuständigkeit)

Die Zollbehörden sind zuständig, die Einhaltung der sich aus diesem Gesetz ergebenden Pflichten zu überprüfen.

§ 15 (Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden; Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers)

§ 15 normiert die Befugnisse der Behörden der Zollverwaltung und anderer Behörden bei der Überwachung des Mindestlohns. Zudem regelt § 15 Duldungs- und Mitwirkungspflichten des Arbeitgebers. Die Vorschrift entspricht der Regelung des § 17 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

§ 16 (Meldepflicht)

Abweichend von § 18 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wird die Verpflichtung der Arbeitgeber sowie der Entleiher zur Anmeldung entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftsbereichen oder Wirtschaftszweigen beschränkt. Da das Gesetz für alle Arbeitsverhältnisse im Anwendungsbereich gilt, ist eine Beschränkung auf wesentliche vom Missbrauch betroffene Sachverhalte geboten. Die im § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes aufgeführten Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige sind dafür ein tauglicher Anknüpfungstatbestand.

Zu § 17 (Erstellen und Bereithalten von Dokumenten)

Zu Absatz 1

Abweichend von § 19 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wird die Verpflichtung der Arbeitgeber sowie der Entleiher, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren, auf bestimmte Arbeitnehmergruppen beschränkt. Eine Aufzeichnungspflicht besteht für geringfügig Beschäftigte im Sinne des § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch mit Ausnahme der geringfügig Beschäftigten in Privathaushalten im Sinne des § 8a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch.

Geringfügig beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gehören zu der Gruppe von Beschäftigten, deren Bruttolöhne sich durch den Mindestlohn am stärksten erhöhen werden. Zukünftig ist die Zahl der Arbeitsstunden begrenzt, wenn der Status der geringfügigen Beschäftigung beibehalten werden soll. Auf Grund der statusrechtlich relevanten Verdienstobergrenze kommt der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit eine besondere Bedeutung zu. Für kurzfristig Beschäftigte hat die Aufzeichnung der Arbeitszeit, insbesondere die Zahl der gearbeiteten Tage, auf Grund der sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen ebenfalls eine besondere Bedeutung. Geringfügig Beschäftigte in Privathaushalten werden von der Verpflichtung nach den Absätzen 1 und 2 ausgenommen.

Die im § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes aufgeführten Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige zeichnen sich durch eine hohe arbeitszeitliche Fluktuation aus, sodass eine Bezugnahme des § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes ein tauglicher Anknüpfungstatbestand ist. Um die Zahlungsverpflichtung für diese Gruppen prüfbar zu machen, bedarf es daher einer Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht.

Als Zeitpunkt, bis zu dem der Arbeitgeber seiner Aufzeichnungspflicht nachkommen muss, sieht der Gesetzentwurf einen Zeitraum von längstens 7 Tagen vor. Damit wird zugleich den Erfordernissen einer effektiven Kontrolle als auch den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis nach Flexibilität Rechnung getragen. Ab diesem Zeitpunkt läuft auch die zweijährige Frist für die Aufbewahrung der Aufzeichnung.

Zu Absatz 2

Absatz 2 verpflichtet den Arbeitgeber für die in Absatz 1 genannte Gruppe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die für den Nachweis der Zahlung des Mindestlohns erforderlichen Dokumente zwei Jahre bereit zu halten. Die Verpflichtung entspricht der Regelung des § 19 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes.

Zu Absatz 3

Absatz 3 erlaubt es dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Verordnungsgeber, die Meldepflicht nach § 16 sowie die Dokumentations- und Vorhaltepflcht des Arbeitgebers aus den Absätzen 1 und 2 hinsichtlich der Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder der Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige einzuschränken oder zu erweitern. Eine Ausweitung kann erforderlich sein, wenn dem Verordnungsgeber Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass auch in weiteren Bereichen eine Kontrolle des Mindestlohns aufgrund fehlender Aufzeichnungs-, Dokumentations- oder Meldepflichten erschwert ist. Liegen die besonderen Anforderungen für eine Gruppe oder einen Wirtschaftsbereich auf Grund besonderer Umstände nicht mehr vor kann der Verordnungsgeber den Anwendungsbereich beschränken.

Zu § 18 (Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden)

§ 18 regelt entsprechend § 20 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes die Zusammenarbeit der in- und ausländischen Behörden.

Zu § 19 (Ausschluss von der Vergabe öffentlicher Aufträge)

Für Branchenmindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sieht dessen § 21 vor, dass Unternehmen bei Verstößen gegen dieses Gesetz unter bestimmten Voraussetzungen von der Vergabe öffentlicher Aufträge ausgeschlossen werden sollen. Diese Regelung wird im § 19 für Verstöße gegen das Mindestlohngesetz übernommen.

Zu § 20 (Pflichten des Arbeitgebers zur Zahlung des Mindestlohns)

Der Mindestlohn stellt einen Mindestentgeltsatz im Sinne des § 2 Nummer 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes dar. § 20 regelt die Verpflichtung des Arbeitgebers, den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen. An diese Grundverpflichtungen des Arbeitgebers knüpfen die Bußgeldvorschriften des § 21 an. Diese Verpflichtungen gelten zwingend für alle Arbeitgeber mit Sitz im Inland oder Ausland, die eine Arbeitnehmerin oder einen Arbeitnehmer im Inland beschäftigen. Die Grundverpflichtungen gelten nicht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nicht im Inland beschäftigt werden.

Zu § 21 (Bußgeldvorschriften)

Die Kontrolle knüpft an die in § 20 normierten und nach § 21 bußgeldbewehrten Verpflichtungen des Arbeitgebers an, den bei ihm beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Arbeitsentgelt mindestens in Höhe des Mindestlohns spätestens zu dem in § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 genannten Zeitpunkt zu zahlen.

Zu Abschnitt 4 (Schlussvorschriften)**Zu § 22 (Persönlicher Anwendungsbereich)****Zu Absatz 1**

Nach Absatz 1 Satz 1 gilt das Gesetz für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Nach Absatz 1 Satz 2 gelten auch Praktikantinnen und Praktikanten im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Sie haben grundsätzlich einen Anspruch auf Zahlung des Mindestlohns. Vergütungen unterhalb des Mindestlohns sind deshalb jedenfalls unangemessen im Sinne des § 17 Berufsbildungsgesetz. Für sonstige von § 26 des Berufsbildungsgesetzes erfasste Vertragsverhältnisse, die keine Arbeitsverhältnisse oder Praktikantenverhältnisse sind, findet dieses Gesetz keine Anwendung. Die Regelung hat zum Ziel, den Missbrauch des sinnvollen Instruments des Praktikums einzuschränken. Erfasst werden nur Praktikumsverhältnisse im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz. Die Praktikantin oder der Praktikant muss also eingestellt worden sein, um berufliche Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten oder berufliche Erfahrungen zu erwerben, ohne dass es sich um eine systematische Berufsausbildung handelt. Satz 3 regelt, welche Praktikumsverhältnisse nicht unter den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes fallen. Nach Nummer 1 wird durch das Mindestlohngesetz nicht die Vergütung von Praktikantinnen und Praktikanten vorgegeben, die ein Praktikum verpflichtend im Rahmen einer Schul-, Ausbildungs- oder Prüfungsordnung leisten. Kein Anspruch auf ein Arbeitsentgelt in Höhe des Mindestlohns besteht damit auch für Personen, die verpflichtend ein so genanntes Berufspraktikum leisten. Nicht unter den Mindestlohn fallen zudem nach Nummer 2 Praktika von bis zu sechs Wochen Dauer zur Orientierung für die Wahl einer Ausbildung oder eines Studiums. Gleiches gilt für ein Praktikum von bis zu sechs Wochen, welches während der Ausbildung geleistet wird und inhaltlichen Bezug zur Ausbildung aufweist, wenn nicht bereits zuvor ein solches Praktikum bei demselben Ausbildenden geleistet wurde. Der Begriff Berufs- und Hochschulausbildung ist weit zu verstehen. Diese freiwilligen Praktikantinnen und Praktikanten haben einen Anspruch auf angemessene Vergütung nach den §§ 26, 17 des Berufsbildungsgesetzes. Nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes fallen zudem nach Nummer 4 Praktikantinnen und Praktikanten, die an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch teilnehmen. Es ist entbehrlich, berufspraktische Phasen im Rahmen von Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch und im Rahmen von Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch in den Katalog des Satzes 2 aufzunehmen. Denn es handelt sich bei ihnen um Maßnahmenbestandteile, bei denen die Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt im Vordergrund steht.

Zu Absatz 2

Nach Absatz 2 gelten Personen im Sinne des § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes ohne abgeschlossene Berufsausbildung nicht als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes. Die Regelung ist auf eine nachhaltige Integration junger Menschen in den Arbeitsmarkt gerichtet. Durch die Ausnahme wird sichergestellt, dass der Mindestlohn keinen Anreiz setzt, zugunsten einer mit dem Mindestlohn vergüteten Beschäftigung auf eine Berufsausbildung zu verzichten. Die durch die Inbezugnahme des § 2 Absatz 1 und 2 des Jugendarbeitsschutzgesetzes gesetzte Altersgrenze verhindert dahingehende Fehlanreize, dass junge Menschen nach Abschluss der Se-

kundarstufe 1 von einer weiterführenden Schulausbildung oder einer Berufsausbildung deshalb absehen, um stattdessen eine mit dem Mindestlohn vergütete Beschäftigung anzunehmen. Typischerweise werden von jungen Menschen nach Abschluss der Sekundarstufe 1 wichtige Weichen für ihren späteren beruflichen Werdegang gestellt.

Zu Absatz 3

Absatz 3 hat klarstellenden Charakter. Die dort genannten Personen werden bereits statusrechtlich nicht in einem Arbeitsverhältnis beschäftigt. Nicht geregelt wird die Vergütung von zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten sowie ehrenamtlich Tätigen. Hierzu zählen auch Personen, die einen freiwilligen Dienst im Sinne des § 32 Absatz 4 Satz 1 Nummer 2 Buchstabe d des Einkommenssteuergesetzes leisten.

Zu Absatz 4

Satz 1 regelt, dass der Mindestlohn in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung nicht für Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gilt, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch waren. Für Langzeitarbeitslose ist der Wiedereinstieg in das Arbeitsleben oftmals mit nicht unerheblichen Schwierigkeiten verbunden. Die Regelung ist darauf gerichtet, den Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen - vor allem in der Einführungsphase des Mindestlohns - in besonderem Maße Rechnung zu tragen. Die Bundesregierung hat nach Satz 2 gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften zum 1. Januar 2017 eine Einschätzung darüber abzugeben, ob diese Regelung zu einer nachhaltigen Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt beigetragen oder lediglich zu kurzfristigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose geführt hat. Sie schlägt gegebenenfalls eine Aufhebung der Regelung vor. Die Bundesregierung bittet zuvor die Mindestlohnkommission um eine Stellungnahme.

Zu § 23 (Evaluation)

§ 23 sieht die Evaluation des Gesetzes im Jahr 2020 vor. Die Evaluation überprüft, ob die für die Arbeit der Mindestlohnkommission geschaffenen Regelungen geeignet sind, einen angemessenen Mindestlohn für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gewährleisten, und ob die vorgesehenen Rahmenbedingungen ausreichend und angemessen sind, um den Gesetzeszweck zu erfüllen. Evaluiert werden soll, inwieweit der Mindestlohn geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen sowie faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen. Dabei sind die Auswirkungen auf die Beschäftigung zu überprüfen, wozu auch die Förderung von Ausbildung zur langfristigen Sicherung des Fachkräftepotenzials zählt. Außerdem sollen die Auswirkungen auf die Integration von Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt untersucht werden. Zudem soll die Entwicklung von Scheinselbständigkeit und Schwarzarbeit betrachtet werden. Der gewählte Zeitpunkt erlaubt die Analyse des gesetzlichen Rahmens unter wechselnden ökonomischen Bedingungen und ist erforderlich, um die Verfügbarkeit einer breiten Erfahrungsbasis sicherzustellen. Eine Evaluation ist zudem erst dann sinnvoll, wenn mit einem Beschluss der Mindestlohnkommission ein zentrales Element des Gesetzes erstmalig Wirkung entfaltet hat.

Zu § 24 (Übergangsregelung)

§ 24 sieht eine Übergangsregelung vor. Danach gehen bis zum 31. Dezember 2016 auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes festgesetzte Mindestlöhne sowie die auf der Grundlage des § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes festgesetzte Lohnuntergrenze für die Arbeitnehmerüberlassung dem allgemeinen Mindestlohn auch dann vor, wenn sie unterhalb des Mindestlohns liegen. Während der Übergangszeit wird sachnahen und für die Branche repräsentativen Tarifpartnern damit die Möglichkeit eingeräumt, für ihre Branche eine abweichende Mindestlohnhöhe zu bestimmen und so der spezifischen

Ertragskraft der Unternehmen in ihrer Branche Rechnung zu tragen. Dadurch wird eine stufenweise Heranführung der Entlohnungsbedingungen bis zum 1. Januar 2017 ermöglicht und hinreichend Vorlaufzeit für ggf. erforderliche Anpassungsprozesse in den Branchen gelassen.

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)

Zu Nummer 1

Der Katalog der Zuständigkeiten der Gerichte für Arbeitssachen für Angelegenheiten, auf die das Beschlussverfahren Anwendung findet, wird um eine Ziffer 5 erweitert. Ausschließlich die Gerichte für Arbeitssachen sind danach zuständig für die Entscheidung über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Damit wird sichergestellt, dass nur noch die aufgrund ihrer Befassung mit Fragen des Arbeits- und Tarifrechts besonders sachnahen Gerichte für Arbeitssachen über die Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu entscheiden haben. Das Beschlussverfahren ist wegen der dort geltenden Grundsätze, insbesondere der Verpflichtung zur Amtsermittlung, für eine Überprüfung der Wirksamkeit geeignet.

Zu Nummer 2

Die Ergänzung des Absatzes 1 stellt klar, dass es sich bei der erstinstanzlichen Zuständigkeit der Arbeitsgerichte um eine Grundregel handelt, von der durch Gesetz abgewichen werden kann.

Zu Nummer 3

Durch das Anfügen eines Satzes 3 in § 10 wird den Besonderheiten des neuen Beschlussverfahrens nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 im Bereich der Partei- bzw. Beteiligtenfähigkeit Rechnung getragen. Satz 3 sieht vor, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales als oberste Arbeitsbehörde des Bundes über die in Satz 1 Genannten hinaus beteiligtenfähig ist. Das Gleiche gilt für die oberste Arbeitsbehörde eines Landes, soweit ihr die oberste Arbeitsbehörde des Bundes das Recht zur Allgemeinverbindlicherklärung übertragen hat.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Die Änderung der Überschrift dient der Klarstellung.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift regelt in sachlicher und örtlicher Hinsicht die Zuständigkeit für Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 4. Zuständig ist das Landesarbeitsgericht, in dessen Bezirk die Vereinigung, über deren Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit zu entscheiden ist, ihren Sitz hat. Dies entspricht dem Rechtsgedanken des § 17 Absatz 1 der Zivilprozessordnung. Für Beschlussverfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 4 wird damit abweichend von der Grundregel des § 8 Absatz 1 das Landesarbeitsgericht als erste Instanz vorgesehen. Dies dient der Verfahrensbeschleunigung und es kann schneller Rechtssicherheit hergestellt werden. Ist ein Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 4 bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits bei einem Arbeitsgericht anhängig, so führt die Neuregelung nicht zu dessen Unzuständigkeit. Die einmal begründete Zuständigkeit dauert vielmehr fort (Grund-

satz der „perpetuatio fori“, vgl. BGH vom 1. Februar 1978, IV ZR 142/77 und BGH vom 11. Dezember 2001, KZB 12/01).

Zu Buchstabe c

Für das Verfahren verweist die Regelung auf § 80 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3, §§ 81, 83 Absatz 1 und 2 bis 4, §§ 83a, 84 Satz 1 und 2, § 90 Absatz 3, § 91 Absatz 2 und §§ 92 bis 96. Es gelten danach die allgemeinen Vorschriften des Beschlussverfahrens, Ausnahmen tragen der Eigenart des Streitgegenstands bzw. der Charakteristika des Verfahrens vor dem Landesarbeitsgericht Rechnung.

Zu Buchstabe d

Mit der Regelung wird klargestellt, dass Beschlüsse im Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 4 nicht nur zwischen den Parteien des Rechtsstreits (inter partes), sondern für und gegen jedermann (erga omnes) wirken. Dies entspricht der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (vgl. dazu BAG vom 15. März 1977, ABR 16/75 und BAG vom 23. Mai 2012, 1 AZB 67/11).

Zu Buchstabe e

Die Änderung dient der Klarstellung.

Zu Nummer 5

Der neue § 98 regelt einige Besonderheiten des Beschlussverfahrens, wenn in diesem über die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zu entscheiden ist. Die Überprüfung tariflich erstreckter Regelungen wird damit bei den Arbeitsgerichten konzentriert. Die Neuregelung erfasst keine Rechtsverordnungen, die auf Vorschlag einer Kommission erlassen werden (§ 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz, § 11 Mindestlohngesetz).

Die Ausgestaltung des Verfahrens lehnt sich eng an die Regelung des § 97 (Entscheidung über die Tariffähigkeit oder Tarifizuständigkeit einer Vereinigung) an. Die Wirksamkeit ist über den Kreis der unmittelbar Verfahrensbeteiligten hinaus, insbesondere für die dem Geltungsbereich der jeweiligen Allgemeinverbindlicherklärung bzw. der jeweiligen Rechtsverordnung unterfallenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer, von weitreichender Bedeutung. Die gerichtliche Feststellung der Wirksamkeit oder Unwirksamkeit muss daher eine besondere Richtigkeitsgewähr bieten. Diese wird durch das Beschlussverfahren mit dem dort geltenden Untersuchungsgrundsatz sowie durch die Verfahrensbesonderheiten des § 98 sichergestellt.

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Antragsbefugnis. Eine Entscheidung über die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes kann von jeder natürlichen oder juristischen Person sowie einer Gewerkschaft oder Vereinigung von Arbeitgebern, die nach Bekanntmachung der Allgemeinverbindlicherklärung oder der Rechtsverordnung geltend macht, durch die Allgemeinverbindlicherklärung oder die Rechtsverordnung oder deren Anwendung in ihren Rechten verletzt zu sein oder in absehbarer Zeit verletzt zu werden, beantragt werden. Die Formulierung „in absehbarer Zeit“ ist § 47 Absatz 2 der Verwaltungsgerichtsordnung entlehnt.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt in sachlicher und örtlicher Hinsicht die Zuständigkeit für Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5. Zuständig ist das Landesarbeitsgericht, in dessen Bezirk die Behörde ihren Sitz hat, die den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt oder die Rechtsverordnung erlassen hat. Dies entspricht dem Rechtsgedanken des § 17 Absatz 2 der Zivilprozessordnung und des § 52 Nummer 2 der Verwaltungsgerichtsordnung. Für Beschlussverfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 wird damit abweichend von der Grundregel des § 8 Absatz 1 das Landesarbeitsgericht als erste Instanz vorgesehen. Dies dient der Verfahrensbeschleunigung und es kann schneller Rechtssicherheit hergestellt werden.

Zu Absatz 3

Für das Verfahren verweist die Regelung auf § 80 Absatz 1, 2 Satz 1 und Absatz 3, §§ 81, 83 Absatz 1 und 2 bis 4, §§ 83a, 84 Satz 1 und 2, § 90 Absatz 3, § 91 Absatz 2 und §§ 92 bis 96. Es gelten danach die allgemeinen Vorschriften des Beschlussverfahrens, Ausnahmen tragen der Eigenart des Streitgegenstands bzw. der Charakteristika des Verfahrens vor dem Landesarbeitsgericht Rechnung. Satz 2 stellt klar, dass auch die Behörde, die den Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt hat oder die Rechtsverordnung erlassen hat, Beteiligte im Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 ist.

Zu Absatz 4

Wie im Fall des § 97 wirken die Beschlüsse im Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 nicht nur zwischen den Parteien des Rechtsstreits (inter partes), sondern für und gegen jedermann (erga omnes).

Da die Entscheidung im Beschlussverfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 demnach Rechtskraft gegenüber jedermann entfaltet, regelt Absatz 4 die Übermittlung der rechtskräftigen Beschlüsse an die oberste Arbeitsbehörde des Bundes. Insoweit ist die Regelung an § 63 angelehnt. Um eine erhöhte Rechtssicherheit für die von der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes Betroffenen zu erreichen, wird darüber hinaus eine Pflicht zur Bekanntmachung im Bundesanzeiger normiert. Bekanntzumachen ist die Entscheidungsformel, die die Wirksamkeit oder Unwirksamkeit feststellt. Die rechtskräftige Feststellung der Unwirksamkeit, aber auch der Wirksamkeit ist für die beteiligten Kreise insbesondere im Hinblick auf die Aussetzung nach Absatz 6 von Interesse. Im Hinblick auf rechtskräftig als wirksam oder unwirksam festgestellte Allgemeinverbindlicherklärungen oder Rechtsverordnungen ist eine Aussetzung nicht mehr erforderlich. Bereits ausgesetzte Verfahren können fortgesetzt werden.

Zu Absatz 5

Nach Maßgabe der §§ 98 Absatz 3, 80 Absatz 2, 79 i.V.m. §§ 578ff. der Zivilprozessordnung ist eine Wiederaufnahme des Verfahrens möglich. Absatz 5 normiert nach dem Vorbild des § 97 Absatz 4 Erleichterungen gegenüber diesen allgemeinen Vorschriften. Danach findet eine Entscheidung über die Wiederaufnahme des Verfahrens auch dann statt, wenn die Entscheidung über die Wirksamkeit der Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes darauf beruht, dass ein Beteiligter absichtlich unrichtige Angaben oder Aussagen gemacht hat. § 581 der Zivilprozessordnung findet keine Anwendung.

Zu Absatz 6

Hängt die Entscheidung eines Rechtsstreits, gleich welchen Rechtswegs, davon ab, ob die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. eine Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder § 3a des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes wirksam ist, so hat das Gericht das Verfahren - wie bereits in Verfahren über die Tariffähigkeit oder Tarifzuständigkeit einer Vereinigung nach § 97 - bis zur Erledigung des Beschlussverfahrens nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 auszusetzen. Die Parteien des ausgesetzten Rechtsstreits sind in diesem Fall auch im Beschlussverfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 antragsberechtigt. Von der Pflicht zur Aussetzung sind alle Gerichtsbarkeiten in allen Instanzen betroffen.

Die Neuregelung erstreckt sich entsprechend den allgemeinen Grundsätzen zu Änderungen des Prozessrechts auch auf bereits anhängige Verfahren. § 17 Absatz 1 Satz 1 des Gerichtsverfassungsgesetzes bleibt unberührt. Die Aussetzungspflicht berührt nicht die Anhängigkeit des Rechtsstreits bei dem aussetzenden Gericht des jeweiligen Rechtswegs. Der Streitgegenstand der Prozesse vor den Zivil-, Sozial- und Verwaltungsgerichten ist nicht identisch mit dem Streitgegenstand des Beschlussverfahrens vor den Gerichten für Arbeitsachen, wo die Wirksamkeitsfrage isoliert und damit unabhängig von z.B. einer Anfechtung der Nachforderung von Sozialversicherungsbeiträgen oder der Feststellung der Verletzung in dem Grundrecht aus Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gestellt wird. Die Geltung für bereits anhängige Verfahren trägt zur Schaffung von Rechtssicherheit bei und beendet die Gefahr divergierender Entscheidungen mit sofortiger Wirkung. Die Regelung stellt sicher, dass in den verschiedenen Gerichtsbarkeiten nur noch Entscheidungen ergehen, die mit einem rechtskräftigen Beschluss nach § 2a Absatz 1 Nummer 5 in Einklang stehen.

Zu Nummer 6

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 7

Die Änderungen des § 97 berühren nicht die Zuständigkeit des bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits angerufenen Gerichts (Grundsatz der perpetuatio fori). Für die bei Inkrafttreten bereits anhängigen Verfahren sollen die Arbeitsgerichte und im Falle der Beschwerde auch die Landesarbeitsgerichte die bisher geltenden Verfahrensvorschriften weiter anwenden können; deshalb soll die neue Regelung des § 97 Absatz 2a auf diese Verfahren keine Anwendung finden. Vielmehr sollen die bisherigen Vorschriften zu erst- und zweitinstanzlichen Beschlussverfahren ebenso wie die Vorschriften zu den Rechtsmitteln fortgelten. Damit ist sichergestellt, dass die bei Inkrafttreten anhängigen Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummer 4 nach der bisher geltenden Rechtslage bis zu einem rechtskräftigen Beschluss zu Ende geführt werden können.

Zu Artikel 3 (Änderung des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes)

Es handelt sich um notwendige Folgeänderungen im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz, die sich daraus ergeben, dass nach § 15 des Mindestlohngesetzes für die Kontrolle des Mindestlohns die §§ 16 bis 19 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes Anwendung und die §§ 2 bis 6, 14, 15, 20, 22 und 23 des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes entsprechend Anwendung finden.

Im Übrigen werden jeweils die Verweise auf das Mindestarbeitsbedingungengesetz gestrichen, das durch dieses Gesetz aufgehoben wird.

Zu Artikel 4 (Änderung des Verdienststatistikgesetzes)

Zu Nummer 1

Aufgrund der Aufhebung der Erhebung nach § 6 und deren Integration in die Erhebung nach § 4 ist § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 aufzuheben.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

In der Verdienststrukturerhebung werden bislang 79 Prozent der Betriebe mit 17 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht abgebildet. Dies war vertretbar, solange im Wesentlichen Angaben zu Durchschnittsverdiensten benötigt wurden. Für Zwecke der Mindestlohnkommission werden jedoch insbesondere Daten für Geringverdiener benötigt, und zwar auch Anteilswerte und Absolutzahlen. Diese kann die Verdienststrukturerhebung bei den gegenwärtigen gesetzlichen Vorgaben nicht zuverlässig und umfassend zur Verfügung stellen.

Die Obergrenze des Stichprobenumfangs ist zu erhöhen, damit auch Beschäftigte in Erhebungseinheiten erfasst werden können, die bisher nicht erfasst wurden. Dazu zählen Erhebungseinheiten mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten sowie Erhebungseinheiten im Abschnitt A „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“. Beide Beschäftigtengruppen sind für eine verlässliche Analyse der Wirkung eines allgemeinen Mindestlohns, aber auch der weiter geltenden Branchenmindestlöhne unverzichtbar, insbesondere, weil Beschäftigten in kleinen Betrieben häufig unterdurchschnittliche Bruttostundenverdienste gezahlt werden und diese daher für Analysen und Entscheidungen zum Mindestlohn besonders relevant sind.

Zur Entlastung der Auskunftspflichtigen wird die Zahl der durch die Befragung bei den Betrieben erhobenen Beschäftigten auf die Hälfte reduziert (von 1,6 Millionen auf 0,8 Millionen Beschäftigte). Dies ergibt sich aus einem optimierten Stichprobendesign.

Die angewandte Vergütungsvereinbarung der Beschäftigten wurde bisher indirekt über das Merkmal Vergütungs- oder Leistungsgruppe erhoben. Die bisherige Erhebungspraxis wird durch die Anordnung eines zusätzlichen Erhebungsmerkmals rechtlich und redaktionell klargestellt. Eine Mehrbelastung ist damit insgesamt nicht verbunden.

Zu Buchstabe b

Beim eingefügten Verweis auf den Buchstaben m) des § 4 Absatz 1 Satz 1 Nummer 6 handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung zur Anordnung des Erhebungsmerkmals „angewandte Vergütungsvereinbarung“.

Des Weiteren wird durch das Abstellen auf einen repräsentativen Kalendermonat für die Erfassung der Erhebungsmerkmale das nationale Recht an das EU-Recht angepasst (Verordnung (EG) 530/1999 des Rates). Die geänderte Regelung gibt den statistischen Ämtern die Möglichkeit, flexibler auf Änderungen des Datenbedarfs reagieren und einen nach pflichtgemäßem Ermessen am besten geeigneten Berichtsmonat festlegen zu können. Zusätzliche Belastungen sind hiermit nicht verbunden.

Zu Nummer 3

Der bisherige § 6 wird aufgehoben. Die bisher danach zu erfassenden Beschäftigten und die für sie zu erfassenden Erhebungsmerkmale unterscheiden sich von denen nach § 4. Für eine verlässliche Analyse der Wirkung eines allgemeinen Mindestlohns auch in der Land- und Forstwirtschaft sowie der Fischerei sind die Unterschiede zu beseitigen. Am

zweckmäßigsten und am wirtschaftlichsten ist eine Aufhebung der eigenständigen Erhebung nach § 6 und eine Integration in die Erhebung nach § 4.

Der neu gefasste § 6 sieht vor, dass überprüft wird, inwieweit durch eine Verwendung von Daten der Sozialversicherung zukünftig auf die Erhebung gleichartiger Daten im Rahmen der Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste verzichtet und die Auskunftspflichtigen entlastet werden können. Das Statistische Bundesamt muss zuvor die benötigten statistischen und technischen Verfahren entwickeln und erproben sowie die Eignung der einzelnen Merkmale überprüfen. Die Untersuchungen erfordern eine Zusammenführung anonymisierter Einzeldaten.

Für den Zweck der Erprobung der Verwendung von Verwaltungsdaten kommt es darauf an, dass die Daten auf individueller Ebene zusammengeführt werden, ohne dass dafür ein Personenbezug erforderlich ist. Durch einen solchen rein strukturellen Vergleich der Informationen aus den Verwaltungsdaten und den erhobenen Daten aus der Verdienststrukturerhebung wird geprüft, inwieweit die Verwaltungsdaten eigene Erhebungen der statistischen Ämter qualitativ zufriedenstellend ersetzen können. Die Zusammenführung ist so auszugestalten, dass nur anonymisierte und somit nicht mehr personenbezogene Daten miteinander verknüpft werden. Zu diesem Zweck werden sowohl bei den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder als auch bei der Bundesagentur für Arbeit die Betriebsnummer und die Rentenversicherungsnummer mit demselben, unumkehrbaren Verschlüsselungsverfahren verschlüsselt. In einem gesonderten Datenraum werden die Daten dann ausschließlich über die anonymisierten Schlüssel miteinander verknüpft. Eine Rückübertragung von Einzeldaten aus dem geschützten Datenraum ist nur ohne die jeweiligen Schlüsselnummern gestattet. Damit wird sichergestellt, dass die unumkehrbar verschlüsselten Daten nicht den nicht-anonymisierten Ausgangsdatensätzen zugespielt werden können.

Zu Nummer 4

Die Zusammenführung von Daten der Sozialversicherung mit Daten der Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste kann nur mit Hilfe von Ordnungsmerkmalen der Daten der Sozialversicherung realisiert werden, um eine technisch fehlerfreie und aus fachlicher Sicht qualitativ hinreichende Zuordnung erreichen zu können. Die benötigten Ordnungsmerkmale sind die Versicherungsnummer der gesetzlichen Rentenversicherung und die Betriebsnummer. Die Betriebsnummer steht den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder im Rahmen der Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste bereits zur Verfügung. Die Versicherungsnummer der gesetzlichen Rentenversicherung ist als zusätzliches Hilfsmerkmal aufzunehmen. Sie unterliegt damit den Trennungs- und Löschungsvorschriften des Bundesstatistikgesetzes für Hilfsmerkmale.

Zu Artikel 5 (Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Der bisherige Absatz 1 wird neu gefasst.

Die Allgemeinverbindlicherklärung ist ein Instrument, das die von Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes intendierte autonome Ordnung des Arbeitslebens durch die Koalitionen abstützen soll, indem die Allgemeinverbindlicherklärung den Normen der Tarifverträge zu größerer Durchsetzungskraft verhilft (BVerfG vom 24. Mai 1977, 2 BvL 11/74). Indem sie künftig nicht nur den Antrag einer Tarifvertragspartei, sondern einen gemeinsamen Antrag der tarifschließenden Parteien voraussetzt, ist gewährleistet, dass die Abstützung der tariflichen Ordnung aus Sicht sämtlicher Parteien des Tarifvertrages erforderlich erscheint.

Bislang war eine Allgemeinverbindlicherklärung nur möglich, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigt haben. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales konnte von der Voraussetzung des 50 Prozent-Quorums nur absehen, wenn die Allgemeinverbindlicherklärung zur Behebung eines sozialen Notstands erforderlich erschien. Gerade in Zeiten abnehmender Tarifbindung bedarf es eines funktionierenden Instruments zur Stützung der tariflichen Ordnung. Die Voraussetzungen der Allgemeinverbindlicherklärung werden deshalb unter Wegfall der bisherigen Regelungen neu gefasst. Nunmehr ist ein konkretisiertes öffentliches Interesse zu prüfen, welches den Rahmen für die Entscheidung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales absteckt. Die in § 5 Absatz 1 Satz 2 neu eingefügten Tatbestände haben dabei besondere Bedeutung für die Beurteilung des öffentlichen Interesses durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

In die Abwägungsentscheidung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zum öffentlichen Interesse ist nach § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 insbesondere einzubeziehen, ob die Tarifvertragsparteien darlegen, dass der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat. Dabei ist - wie schon bereits bei der Ermittlung des 50 Prozent-Quorums - zu berücksichtigen, wenn der besondere Geltungsbefehl der Allgemeinverbindlicherklärung nur für einen Teil des Geltungsbereichs erfolgt. Die überwiegende Bedeutung kann sich in erster Linie aus der mitgliedschaftlichen Tarifbindung ergeben. Darüber hinaus sind für die überwiegende Bedeutung des Tarifvertrages nunmehr sämtliche Arbeitsverhältnisse, die tarifgemäß ausgestaltet sind, heranzuziehen. Berücksichtigt werden können damit inhaltsgleiche Anschlussstarifverträge, vertragliche Inbezugnahmen sowie die anderweitige Orientierung des Arbeitsverhältnisses an den tariflichen Regelungen. Hat sich der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich überwiegend durchgesetzt, so überwiegt grundsätzlich das Interesse an der Abstützung der tariflichen Ordnung gegenüber der Arbeitsvertragsfreiheit der Arbeitgeber, die keine Tarifverträge anwenden. Zugleich ist in besonderem Maße sichergestellt, dass die Erstreckung des Tarifvertrages geeignet ist, den unter seinen Geltungsbereich fallenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern angemessene Arbeitsbedingungen zu sichern.

Die Tarifvertragsparteien müssen die überwiegende Bedeutung des Tarifvertrages darlegen, d.h. dass dies überwiegend wahrscheinlich erscheint. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist berechtigt, eine sorgfältige Schätzung auf der Grundlage des bei Entscheidung zur Verfügung stehenden Datenmaterials vorzunehmen.

Durch das starre 50 Prozent-Quorum wurde in Zeiten sinkender Tarifbindung die Nutzung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung gehemmt. Gerade in Gebieten oder in Wirtschaftszweigen, in denen der Verbreitungsgrad der Tarifverträge gering und der Organisationsgrad der Tarifvertragsparteien schwach ist, kann aber ein besonderes Bedürfnis bestehen, eine bedrängte tarifliche Ordnung zu stützen und damit in diesen Bereichen angemessene Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrages soll daher künftig nach § 5 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 auch dann möglich sein, wenn der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich zwar keine überwiegende Bedeutung erlangt hat, die Tarifvertragsparteien aber darlegen können, dass die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen die Sicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung verlangen. Von einer solchen wirtschaftlichen Fehlentwicklung kann insbesondere ausgegangen werden, wenn die Aushöhlung der tariflichen Ordnung den Arbeitsfrieden gefährdet. Auch kann von Bedeutung sein, ob in Regionen oder Wirtschaftszweigen Tarifstrukturen erodieren. In einem solchen Fall ist die durch Artikel 9 Absatz 3 des Grundgesetzes gewährleistete Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien im besonderen Maße beeinträchtigt. Die Erhaltung einer funktionsfähigen Tarifordnung liegt auch im öffentlichen Interesse. Ihre Grenze findet die Stützung der tariflichen Ordnung, wenn der Tarifvertrag von im konkreten Bereich völlig unbedeutenden Koalitionen abge-

geschlossen worden ist (BVerfG vom 18. Juli 2000, 1 BvR 948/00). Eine schützenswerte autonome Ordnung existiert in diesem Fall nicht.

Zu Buchstabe b

Nach Absatz 1 wird ein neuer Absatz 1a eingefügt, der eine Sonderregelung für die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages über eine gemeinsame Einrichtung der Tarifvertragsparteien mit den dort genannten Gegenständen beinhaltet. Diesen kommt die besondere Wirkung nach § 5 Absatz 4 Satz 2 zu.

Ein öffentliches Interesse ist nach Satz 1 bereits grundsätzlich dann gegeben, wenn durch die Allgemeinverbindlicherklärung die Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtung der Tarifvertragsparteien gesichert werden soll. Dies war auch bislang in der Rechtsprechung anerkannt (vgl. BAG vom 24. Januar 1979, 4 AZR 377/77; BAG vom 28. März 1990, 4 AZR 536/89). Tarifnormen über gemeinsame Einrichtungen müssen zumeist von vornherein darauf angelegt sein, umfassend alle Arbeitgeber im Geltungsbereich zur Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtung einzubeziehen. Die Erstreckung solcher Tarifverträge ermöglicht es damit den Tarifvertragsparteien überhaupt erst, ihre Normsetzungsbefugnis auch in Bezug auf die Regelung gemeinsamer Einrichtungen wirksam wahrnehmen zu können. Zugleich wird sichergestellt, dass sozialpolitisch wünschenswerte Einrichtungen durch die sachnahen Tarifpartner und nicht durch den Staat geregelt werden.

Dabei berücksichtigt der Normgeber im Rahmen des öffentlichen Interesses auch, ob sich die betreffenden tariflichen Regelungen in der Praxis bewährt haben und ob durch die gemeinsame Einrichtung Leistungen an die Arbeitnehmer gewährt werden, die vom einzelnen Arbeitgeber nicht erfüllt werden könnten (branchenbezogener Anspruchserwerb).

Satz 1 enthält zudem Regelungen zum Inhalt des für allgemeinverbindlich zu erklärenden Tarifvertrages. Für die in den Nummern 1 bis 5 genannten Regelungsgegenstände ist eine allgemeinverbindlich erklärte tarifliche Regelung sozialpolitisch grundsätzlich erwünscht. Soweit ein Tarifvertrag für eine gemeinsame Einrichtung einen anderen als die in den Nummern 1 bis 5 genannten Gegenstände vorsieht, ist eine Allgemeinverbindlicherklärung über Absatz 1 weiterhin möglich. Dieser kommt dann nicht die Wirkung nach Absatz 4 Satz 2 zu.

Satz 2 stellt klar, dass der Tarifvertrag auch die materiellen Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regeln kann, die der Einziehung und Gewährung von Leistungen durch die gemeinsame Einrichtung zugrunde liegen. Gegenstand der tarifvertraglichen Regelung können zudem die mit der Durchführung des Beitragseinzugs und der Leistungsgewährung im Zusammenhang stehenden Verfahrensvorschriften sein, wie Melde-, Nachweis- und Informationspflichten sowie Prüf- und Auskunftsrechte der gemeinsamen Einrichtung.

Setzt die Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtung die Einbeziehung aller Arbeitgeber voraus, so muss die Allgemeinverbindlicherklärung auch anderweitig tarifgebundene Arbeitgeber erfassen. Nach Satz 3 soll deshalb § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes entsprechende Anwendung finden. Beantragen die Tarifvertragsparteien die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages über eine gemeinsame Einrichtung, der mit einem anderen Tarifvertrag konkurriert, kann die Allgemeinverbindlicherklärung nur erfolgen, wenn sie im Geltungsbereich des Tarifvertrages im Sinne des § 7 Absatz 2 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes repräsentativer sind als die Tarifvertragsparteien des konkurrierenden Tarifvertrages.

Zu Buchstabe c

Die Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages über eine gemeinsame Einrichtung erfolgt mit dem Ziel, die Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtung durch Einbeziehung aller Arbeitgeber im Geltungsbereich zu sichern. Zu dieser Zielsetzung der Allgemeinverbindlicherklärung stünde es im Widerspruch, wenn die an einen anderen Tarifvertrag gebundenen Arbeitgeber nicht erfasst würden. Ergänzend zu Satz 1 regelt der neu eingefügte Satz 2 daher ausdrücklich, dass sich der Arbeitgeber an den nach Absatz 1a für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag auch dann zu halten hat, wenn er nach § 3 an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist.

Zu Buchstabe d

In Absatz 7 wird ein neuer Satz 2 eingefügt. Danach müssen zukünftig die Rechtsnormen des für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages in der öffentlichen Bekanntmachung der Allgemeinverbindlicherklärung enthalten sein. Damit erhalten die von der Allgemeinverbindlicherklärung erfassten Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bereits durch die Bekanntmachung Kenntnis der Rechtsnormen des erstreckten Tarifvertrages.

Zu Nummer 2

Die Berlin-Klausel in § 12b ist aufgrund der Erklärung der Alliierten vom 1. Oktober 1990 und des Sechsten Überleitungsgesetzes vom 25. September 1990 (BGBl. I S. 2106) inhaltlich überholt und wird daher rechtsbereinigend aufgehoben.

Zu Artikel 6 (Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)**Zu Nummer 1**

Die Vorschrift über die Gesetzesziele wird ergänzt um einen Hinweis auf die Methode der Erstreckung von Branchentarifverträgen, mit der zugleich auch der Branchenbezug der gewählten Lösung unterstrichen wird.

Zu Nummer 2

Zur besseren Abgrenzung der unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen und ihrer zentralen Erstreckungsmechanismen soll im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes künftig die Erstreckung durch Rechtsverordnung im Vordergrund stehen. Das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung soll im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes künftig auf einen Einsatz in der Baubranche (§ 4 Absatz 1 Nummer 1) beschränkt werden; damit wird dortigen Branchenbesonderheiten Rechnung getragen (u.a. Tradition der Allgemeinverbindlicherklärung im Bereich der Sozialkassen der Bauwirtschaft). Die Einfügung des Verweises auf den neuen § 7a ist eine redaktionelle Anpassung an die Nummer 7.

Zu Nummer 3**Zu Buchstabe a**

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz soll über die dort bereits genannten Branchen hinaus für alle Branchen geöffnet werden. Hierfür werden die bestehenden Regelungen über bereits in das Gesetz einbezogene Branchen ergänzt um Regelungen, die alle weiteren, nicht gesetzlich definierten Branchen betreffen. Diesem Nebeneinander von ausdrücklich einbezogenen und sonstigen Branchen wird durch eine Anpassung der Überschrift zu § 4 Rechnung getragen.

Zu Buchstabe b

Der bisherige Branchenkatalog des § 4 wird überführt in einen eigenständigen Absatz 1, der alle bereits einbezogenen Branchen umfasst und auch künftig weitere Branchen aufnehmen soll, die - wie z.B. die Fleischwirtschaft - auf eine ausdrücklich ins Gesetz aufgenommene Definition ihrer Branche mit den daran anknüpfenden Konsequenzen für das Verfahren der Erstreckung von Tarifverträgen Wert legen. Die gesetzliche Definition einer solchen Branche schließt für die Tarifvertragsparteien dieser Branche nicht aus, tarifvertragliche Regelungen auch nur für einen Ausschnitt dieser Branche zu vereinbaren.

Zu Buchstabe c

Der neue Absatz bewirkt die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auch für alle anderen, nicht im Katalog des neuen § 4 Absatz 1 aufgeführten Branchen. Damit steht die Möglichkeit des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes zur Erstreckung von Branchentarifverträgen künftig allen Branchen offen. Das für die im neuen § 4 Absatz 1 aufgeführten Branchen in § 6 Absatz 2 ff. verankerte und an die entsprechenden Tarifbestimmungen der Praxis angelehnte Prinzip, dass tarifliche Arbeitsbedingungen grundsätzlich nur auf diejenigen Betriebe bzw. der selbständigen Betriebsabteilungen erstreckt werden, in denen überwiegend branchenspezifische Tätigkeiten verrichtet werden (sog. Überwiegensprinzip), ist für die nicht ausdrücklich im Gesetz definierten Branchen in gleicher Weise zu beachten.

Zu Nummer 4

Mit dem neuen Satz 2 des § 5 wird klargestellt, dass tarifvertragliche Regelungen zur Fälligkeit der Ansprüche auf Arbeitsbedingungen nach § 5 Satz 1 von der jeweiligen Definition dieser Arbeitsbedingungen mit umfasst werden. Das Gleiche gilt auch für tarifvertragliche Regelungen, die wie z.B. Arbeitszeitkontenregelungen Ausnahmen von der Fälligkeitsregelung zulassen sowie die hierfür gegebenenfalls vorgesehenen Voraussetzungen.

Zu Nummer 5

Redaktionelle Anpassung an die Einfügung des neuen Absatz 1 in § 4.

Zu Nummer 6

Zu Buchstabe a

Der Einschub „für die Fälle des § 4 Absatz 1“ hat zur Folge, dass die bereits jetzt vorhandene Ermächtigungsgrundlage zur Erstreckung von Branchentarifverträgen durch Rechtsverordnung in § 7 für die im Gesetz ausdrücklich definierten Branchen auch weiterhin zur Verfügung steht.

Zu Buchstabe b

Die Voraussetzung, dass eine Rechtsverordnung nur erlassen werden kann, wenn dies im öffentlichen Interesse geboten erscheint, war im Arbeitnehmer-Entsendegesetz bislang durch den Verweis in § 7 Absatz 1 Satz 2 auf § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Tarifvertragsgesetzes enthalten. Diese Voraussetzung wird durch den Einschub in Satz 1 nunmehr ausdrücklich in den Text des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommen. Damit entfällt der bisherige Satz 2. Die Rückführung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wird in Bezug auf die Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 4 aufgefangen, indem diese Arbeitsbedingungen künftig auch von der Ermächtigungsgrundlage nach § 7 erfasst werden. Hierfür ist die Streichung des bisherigen Satzes 3 erforderlich, der diese Anwendungsmöglichkeit bisher ausgeschlossen hat.

Zu Buchstabe c**Zu Doppelbuchstabe aa**

Das Verfahren zum erstmaligen Erlass einer Verordnung in einer Branche wird zeitlich gestrafft und auf ein Veröffentlichungsverfahren beschränkt: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales veröffentlicht künftig nur noch den Entwurf einer Rechtsverordnung und gibt - wie bisher - den in Absatz 4 bezeichneten Personen und Verbänden Gelegenheit zur Stellungnahme. Anschließend wird der Tarifausschuss befasst und kann bei seinem Votum auf diese Stellungnahmen zurückgreifen.

Zu Doppelbuchstabe bb

Für den Fall, dass der Tarifausschuss auf die Abgabe einer Stellungnahme verzichtet, wird die Wartefrist für den Ordnungsgeber von drei Monaten auf zwei Monate verkürzt.

Zu Doppelbuchstabe cc

Da in allen im Jahr 2009 neu in den Branchenkatalog des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes aufgenommenen Branchen inzwischen bereits Verordnungen nach § 7 erlassen wurden, wird die Ausnahmeklausel des Satzes 4 entsprechend aktualisiert.

Zu Nummer 7

Mit § 7a wird für die nicht im Gesetz definierten Branchen ein separater Weg zur Erstreckung von Branchentarifverträgen zur Verfügung gestellt. Als Ausgleich für die hier fehlende Definition der Branche werden im Unterschied zum herkömmlichen Verordnungsverfahren nach § 7 zusätzliche Voraussetzungen in Bezug auf Gesetzesziele und das einzuhaltende Verfahren aufgestellt:

- In Konkretisierung der Gesetzesziele nach § 1 wird zusätzlich vorausgesetzt, dass die Erstreckung des Tarifvertrages geeignet erscheint, einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken (vgl. BVerfG vom 11. Juli 2006, 1 BvL 4/00; BVerfG vom 20. März 2007, 1 BvR 1047/05).

- Bei den Anhörungsrechten nach Absatz 3 wird der Kreis der zur Stellungnahme berechtigten Personen und Verbände erweitert, um eventuellen Überschneidungen mit Blick auf benachbarte Branchen vorzubeugen. In diesem Anhörungsverfahren wird der Frage, inwieweit eine Erstreckung geeignet ist, insbesondere einem Verdrängungswettbewerb über die Lohnkosten entgegen zu wirken, eine zentrale Stellung eingeräumt. Für eine schriftliche Stellungnahme im Sinne der Vorschrift genügt bereits die Textform; ausgeschlossen sein soll lediglich eine mündliche Übermittlung der Stellungnahme.

- Das in § 7 Absatz 5 für den Fall des erstmaligen Antrags in einer Branche vorgeschriebene modifizierte Verfahren zur Befassung des Tarifausschusses wird im Verfahren des § 7a nach Absatz 4 wegen des in dieser Konstellation erhöhten Bedarfs an Klarheit bei der Branchenabgrenzung durchgängig angewandt.

Zu Nummer 8**Zu Buchstabe a****Zu Doppelbuchstabe aa**

Redaktionelle Folgeänderung zur Beschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf den Baubereich sowie zur Einführung

der separaten Rechtsverordnungsermächtigung in § 7a für alle nicht in den Branchenkatalog aufgenommenen Branchen des neuen § 4 Absatz 2.

Zu Doppelbuchstabe bb

Redaktionelle Folgeänderung zur Einführung der separaten Rechtsverordnungsermächtigung in § 7a für alle nicht in den Branchenkatalog aufgenommenen Branchen des neuen § 4 Absatz 2.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Folgeänderung zur Beschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf den Baubereich sowie zur Einführung der separaten Rechtsverordnungsermächtigung in § 7a für alle nicht in den Branchenkatalog aufgenommenen Branchen des neuen § 4 Absatz 2.

Zu Buchstabe c

Die Änderung stellt klar, dass es für die Verpflichtung des Verleihers zur Gewährung der vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen allein auf die von Leiharbeitnehmern oder Leiharbeiterinnen ausgeübte Tätigkeit ankommt. Der Betrieb des Entleihers selbst muss nicht dem fachlichen Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages oder einer Rechtsverordnung unterfallen. Die Regelung verhindert eine Umgehung der über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgesetzten Arbeitsbedingungen durch den Einsatz von Leiharbeitnehmern und Leiharbeiterinnen. Die Gesetzesänderung entspricht der Praxis der Kontrollbehörden bis zur Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts vom 21. Oktober 2009 (BAG vom 21. Oktober 2009, 5 AZR 951/08).

Im Übrigen handelt es sich um redaktionelle Folgeänderung zur Einführung der separaten Rechtsverordnungsermächtigung in § 7a für alle nicht in den Branchenkatalog aufgenommenen Branchen des neuen § 4 Absatz 2.

Zu Nummer 9

Die Kommission zur Erarbeitung von Arbeitsbedingungen in der Pflegebranche nach §§ 10 ff. (Pflegekommission) hat die Aufgabe, Empfehlungen zur Festsetzung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 1 und 2 in der Pflegebranche zu beschließen. Die wesentlichen Verfahrensabsprachen, die insbesondere auch einen Beschluss zur Vertraulichkeit der Beratungen umfassten, wurden in der Praxis bisher formlos vereinbart und in das Protokoll der konstituierenden Sitzung aufgenommen. Da für die neue Mindestlohnkommission nach dem Mindestlohngesetz ausdrücklich eine gesetzliche Regelung zur Nichtöffentlichkeit ihrer Sitzungen und der Vertraulichkeit ihrer Beratungen vorgesehen ist, soll zur Vermeidung unbeabsichtigter Gegenschlüsse die bisherige Praxis der Pflegekommission zur Nichtöffentlichkeit und Vertraulichkeit ihrer Sitzungen auch im Wortlaut des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes verankert werden.

Zu Nummer 10

In § 16 wird klargestellt, dass sich die Prüfständigkeit der Behörden der Zollverwaltung unter Wahrung der daneben bereits bestehenden sonstigen Kontrollmechanismen weiterhin ausschließlich auf die Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 1 bis 3 bezieht. Damit wird das bestehende arbeitsteilige System der Kontrolle, das die Prüfung der Einhaltung der Pflichten eines Arbeitgebers zur Gewährung von Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 1 bis 3 den Behörden der Zollverwaltung und die Kontrollzuständigkeit für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 4 je nach Zuständigkeit etwa den Arbeitsschutzbehörden der Länder oder der

Bundesagentur für Arbeit zuweist, auch nach der Öffnung des Instruments der Rechtsverordnung für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 4 beibehalten.

Zu Nummer 11

Bei den geänderten bzw. ergänzten Normzitenen handelt es sich jeweils um redaktionelle Folgeänderungen zur Beschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf den Baubereich sowie zur Einführung der separaten Rechtsverordnungsermächtigung in § 7a für alle nicht in den Branchenkatalog aufgenommenen Branchen des neuen § 4 Absatz 2. Die Ergänzung, dass die Meldepflichten hinsichtlich einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a nur insoweit eingreifen, wie diese Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 1 bis 3 vorschreibt, ist eine Folgeänderung zu der Klarstellung in § 16 (Nummer 10) zur Beibehaltung des arbeitsteiligen Systems der Kontrolle der Einhaltung der Arbeitgeberpflichten auch nach der Öffnung des Instruments der Rechtsverordnung für Arbeitsbedingungen nach § 5 Nummer 4.

Zu Nummer 12

Zu Buchstabe a

Parallel zu § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes wird auch bei den Aufzeichnungspflichten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz der Zeitpunkt gesetzlich konkretisiert, bis zu dem der Arbeitgeber spätestens seine Aufzeichnungspflicht zu erfüllen hat. Mit dem vorgesehenen Zeitraum von längstens 7 Tagen wird zugleich den Erfordernissen einer effektiven Kontrolle als auch den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis nach Flexibilität Rechnung getragen. Ab diesem Zeitpunkt läuft auch die zweijährige Frist für die Aufbewahrung der Aufzeichnung.

Im Übrigen handelt es sich um redaktionelle Folgeänderungen zur Beschränkung der Allgemeinverbindlicherklärung im Rahmen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf den Baubereich sowie zur Einführung der separaten Rechtsverordnungsermächtigung in § 7a für alle nicht in den Branchenkatalog aufgenommenen Branchen des neuen § 4 Absatz 2.

Zu Buchstabe b

In § 19 Absatz 2 Satz 1 wird durch die Konkretisierung „einer entsprechenden Rechtsverordnung“ eine redaktionelle Anpassung an § 19 Absatz 1 Satz 1 vorgenommen, der bereits bisher so formuliert war.

Zu Nummer 13

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine terminologische Anpassung an § 2 Absatz 1 Nummer 4 Finanzverwaltungsgesetz.

Zu Buchstabe b

Auf die bisherige Spezialvorschrift über die Übermittlung personenbezogener Daten kann mit Blick auf § 479 StPO und Nummer 5 der Anordnung über die Mitteilungen in Zivilsachen verzichtet werden.

Zu Nummer 14

Auf die bisherige Spezialvorschrift über die Zustellung kann mit Blick auf § 18 Absatz 1 Nummer 7 und die allgemeinen Vorschriften über die Zustellung im Bußgeldverfahren (Zustellungsbevollmächtigter nach § 132 StPO) verzichtet werden.

Zu Nummer 15

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Es handelt sich zum einen um eine rechtsförmliche Änderung: Der Ordnungswidrigkeitentatbestand knüpft künftig nur noch an die primäre Handlungspflicht des § 8 Arbeitnehmer-Entsendegesetz an; der zusätzliche Verweis auf den mit der Rechtsverordnung bzw. der Allgemeinverbindlicherklärung erstreckten Tarifvertrag kann zur Vereinfachung des Textes entfallen.

Die Aufnahme auch der nicht rechtzeitigen Gewährung von Arbeitsbedingungen und der nicht rechtzeitigen Leistung von Beiträgen erfolgt klarstellend zur Vermeidung von unbeabsichtigten Gegenschlüssen zur Ordnungswidrigkeitenvorschrift im Mindestlohngesetz.

Zu Doppelbuchstabe bb

Es handelt sich um eine klarstellende Folgeänderung zur Vermeidung von unbeabsichtigten Gegenschlüssen zur Ordnungswidrigkeitenvorschrift im Mindestlohngesetz.

Zu Doppelbuchstabe cc

Die Klarstellung hinsichtlich des Zeitpunkts für die Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers nach § 19 Absatz 1 Arbeitnehmer-Entsendegesetz wird hier im entsprechenden Ordnungswidrigkeitentatbestand nachvollzogen.

Zu Buchstabe b

Die Änderungen in § 23 Absatz 1 Nummer 1 (Nummer 15, Buchstabe a), Doppelbuchstabe aa)) werden in Absatz 2 Nummer 1 und 2 nachvollzogen.

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Auf die aufgehobenen Regelungen in Satz 1 und Satz 3 des § 23 Absatz 5 kann mit Blick auf die Alleinzuständigkeit der Behörden der Zollverwaltung für die Kontrolle und Sanktionierung von Ordnungswidrigkeiten nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz verzichtet werden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Es handelt sich um eine terminologische Anpassung ohne inhaltliche Änderung.

Zu Nummer 16

Nach § 24 des Mindestlohngesetzes gehen in einer Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2016 abweichende Regelungen eines nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckten Tarifvertrages dem Mindestlohn vor. Der neue § 24a stellt dementsprechend klar, dass und unter welchen Voraussetzungen in diesem Zeitraum die Unterschreitung des Mindestlohns von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde mit den Gesetzeszielen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vereinbar sein kann.

Zu Artikel 7 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)**Zu Nummer 1****Zu Buchstabe a**

Die Ermächtigungsgrundlage für den Erlass von Lohnuntergrenzenverordnungen für die Arbeitnehmerüberlassung ist inhaltlich weitgehend dem Vorbild der entsprechenden Ermächtigungsgrundlage in § 7 in Verbindung mit § 5 nachgebildet. Zur Vermeidung unbeabsichtigter Gegenschlüsse soll deshalb die in § 5 (Artikel 9 Nummer 4) vorgesehene Klarstellung zur Reichweite der Ermächtigungsgrundlage auch im Wortlaut des § 3a nachvollzogen werden.

Zu Buchstabe b

Redaktionelle Anpassung an die Änderung des § 7 Absatz 1: Auch hier wird durch einen ausdrücklichen Texteschub - statt wie bisher durch einen Verweis auf das Tarifvertragsgesetz - das Erfordernis des öffentlichen Interesses klargestellt.

Zu Buchstabe c

Redaktionelle Anpassung an die Änderung des § 7: Auch hier entfällt damit die bisherige Verweisung auf § 5 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 des Tarifvertragsgesetzes.

Zu Nummer 2**Zu Buchstabe a**

Die Aufnahme auch der nicht rechtzeitigen Zahlung des Mindeststundenentgelts erfolgt klarstellend zur Vermeidung von unbeabsichtigten Gegenschlüssen im System der (branchenspezifischen) Mindestlöhne.

Zu Buchstabe b

Die Klarstellung hinsichtlich des Zeitpunkts für die Aufzeichnungspflicht des Arbeitgebers nach § 17c Absatz 1 (s. nachfolgend zu Nummer 3) wird hier im entsprechenden Ordnungswidrigkeitentatbestand nachvollzogen.

Zu Nummer 3

Parallel zu § 17 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes und § 19 Absatz 1 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes wird auch bei den Aufzeichnungspflichten nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz der Zeitpunkt gesetzlich konkretisiert, bis zu dem der Arbeitgeber spätestens seine Aufzeichnungspflicht zu erfüllen hat. Mit dem vorgesehenen Zeitraum von längstens sieben Tagen wird zugleich den Erfordernissen einer effektiven Kontrolle als auch den Bedürfnissen der betrieblichen Praxis nach Flexibilität Rechnung getragen. Ab diesem Zeitpunkt läuft auch die zweijährige Frist für die Aufbewahrung der Aufzeichnung.

Zu Nummer 4**Zu Buchstabe a**

Auf die bisherige Spezialvorschrift über die Übermittlung personenbezogener Daten kann mit Blick auf § 479 StPO und Nummer 5 der Anordnung über die Mitteilungen in Zivilsachen verzichtet werden.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine terminologische Anpassung an § 2 Absatz 1 Nummer 4 Finanzverwaltungsgesetz.

Zu Nummer 5

Auf die bisherige Spezialvorschrift über die Zustellung kann mit Blick auf § 17b Absatz 1 Nummer 5 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und die allgemeinen Vorschriften über die Zustellung im Bußgeldverfahren (Zustellungsbevollmächtigter nach § 132 StPO) verzichtet werden.

Zu Artikel 8 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

Zur Prüfung, ob eine Verwendung von Verwaltungsdaten nach § 6 des Verdienststatistikgesetzes möglich ist, wird der Bundesagentur für Arbeit eine Übermittlungsbefugnis zur Übermittlung anonymisierter Einzeldaten eingeräumt.

Zu Artikel 9 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Durch die Versicherungsnummer lassen sich vorhandene Verwaltungsdaten, die den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder übermittelt werden, den Daten aus statistischen Erhebungen zuordnen. Dazu ist den Statistischen Ämtern des Bundes und der Länder die Nutzung der Versicherungsnummer für gesetzlich angeordnete Fälle zu erlauben. Um zukünftig auf die statistische Erhebung gleichartiger Daten bei den Auskunftspflichtigen verzichten und diese entlasten zu können, wird die Versicherungsnummer als Ordnungsmerkmal benötigt. Nach dem Grundsatz der Datensparsamkeit und vor dem Hintergrund der Entlastung der Wirtschaft von Bürokratiekosten gilt es, eine überflüssige Mehrfachbeschaffung von Daten zu vermeiden.

Zu Artikel 10 (Änderung des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Mit der Neuregelung wird der mögliche Forschungsgegenstand in § 75 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch auf die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ausgeweitet und damit mit § 282 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch in Einklang gebracht. Bislang ist eine Übermittlung von Sozialdaten nach § 75 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch nur für ein bestimmtes Forschungsvorhaben im Sozialleistungsbereich zulässig. Dabei muss der Sozialleistungsbereich zwar nicht den Kernbereich des Forschungsvorhabens bilden, allerdings ist es nicht ausreichend, wenn aus dem Forschungsgegenstand nur ein Reflex auf den Sozialleistungsbereich herstellbar ist. Vor diesem Hintergrund fallen insbesondere isolierte Forschungen zu Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, psychische Belastungen am Arbeitsplatz und Lohnentwicklung ohne einen Bezug zum Sozialleistungsbereich nicht unter den Begriff des Forschungsvorhabens im Sozialleistungsbereich. Die Forschung in diesem Bereich gewinnt aber nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Fachkräftesicherung zunehmend an Bedeutung. Ohne eine Ausweitung des Forschungsgegenstands wäre eine Forschung mit den Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in diesem Bereich nicht möglich.

Es handelt sich um eine moderate Ausweitung des Forschungsgegenstands. Sie bleibt hinter anderen Übermittlungsvorschriften für Forschungszwecke (z.B. § 476 der Strafprozessordnung) zurück, die in der Regel keine Begrenzung des Forschungsgegenstands vorsehen. Somit trägt sie dem besonderen Geheimhaltungsinteresse der Bürgerinnen und Bürger an ihren Sozialdaten insoweit weiterhin Rechnung.

Unter den Begriff der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung fällt unter anderem die Forschung zur Lage und Entwicklung der Beschäftigung einschließlich der Arbeitsbedingungen wie Arbeitszeit, psychische Belastungen am Arbeitsplatz und Lohnentwicklung, die Forschung zur Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes im allgemeinen und nach Berufen, Wirtschaftszweigen und Regionen sowie die Wirkungen der aktiven Arbeitsförderung.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung. Das Tatbestandsmerkmal hat über den bereits in Satz 1 geregelten Erforderlichkeitsgrundsatz hinaus keine eigenständige Bedeutung.

Zu Nummer 3

Im Hinblick auf die Übermittlung von Kontaktdaten für Befragungen birgt das Erfordernis der Einwilligung das erhebliche Risiko von frühzeitigen Selektivitäten. Diese können nicht mehr durch statistische Verfahren korrigiert werden und führen zu Verzerrungen bei den Forschungsergebnissen. Ganz entscheidend für eine belastbare wissenschaftliche Analyse ist, dass die Selektivität möglichst spät im Erhebungsprozess eintritt, so dass der Ausfallprozess modelliert und damit die Verzerrungen korrigiert oder sogar verhindert werden können. Aus den Forschungsvorhaben im Sozialleistungsbereich werden oftmals weitreichende Konsequenzen für die Sozialpolitik gezogen, die sich auf eine unbestimmte Zahl von Bürgerinnen und Bürgern auswirken. Seriöse Forschung in diesem Bereich darf sich daher keine Verzerrungen erlauben. Der Forschung in den Bereichen der sozialen Sicherung sowie des Arbeitsmarktes kommt eine ganz erhebliche Bedeutung zu. In diesem Zusammenhang ist es zwingend erforderlich, den Erkenntnisstand der Wissenschaft zu nutzen, um möglichst geeignete politische Maßnahmen im allgemeinen Interesse zu ermöglichen. Um Verzerrungen weitgehend zu vermeiden, können Angaben über den Familien- und Vornamen, die Anschrift und die Telefonnummer künftig ohne Einwilligung der Betroffenen an die Forschungseinrichtungen für Befragungen übermittelt werden. Gleiches gilt für die bereits für die Einleitung eines Vorhabens zwingend erforderlichen Strukturmerkmale des Betroffenen, ohne die die Erhebung nicht möglich ist. Im Übrigen bleibt es bei dem Erfordernis der Einwilligung der Betroffenen. Die in Satz 1 genannten grundsätzlichen Voraussetzungen zur Übermittlung von Sozialdaten zum Zweck der Forschung und Planung gelten auch im Fall des neuen Satzes 3.

Mit der Neuregelung des § 75 Absatz 1 des Zehnten Buches Sozialgesetzbuch wird der mit der Vorschrift bezweckte angemessene Ausgleich zwischen dem Geheimhaltungsinteresse der Bürgerinnen und Bürger an ihren Sozialdaten einerseits und den Interessen der Öffentlichkeit bzw. der Forschungseinrichtungen an einer verzerrungsfreien Forschung andererseits daher nicht beeinträchtigt.

Zu Artikel 11 (Änderung der Gewerbeordnung)

Es handelt sich um notwendige Folgeänderungen in § 150a der Gewerbeordnung, die sich daraus ergeben, dass nach § 19 Absatz 3 und 4 des Mindestlohngesetzes öffentliche Auftraggeber im Rahmen ihrer Tätigkeit befugt bzw. verpflichtet sind, beim Gewerbezentralregister Auskünfte über rechtskräftige Bußgeldentscheidungen wegen einer Ordnungswidrigkeit nach § 21 Absatz 1 oder 2 des Mindestlohngesetzes anzufordern.

Im Übrigen werden jeweils die Verweise auf das Mindestarbeitsbedingungengesetz gestrichen, das durch dieses Gesetz aufgehoben wird.

Zu Artikel 12 (Änderung der Vergabeverordnung Verteidigung und Sicherheit)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zur Aufhebung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes bei gleichzeitiger Einführung des Mindestlohngesetzes. Der Verweis auf die

Bußgeldvorschrift des Mindestarbeitsbedingungengesetzes wird durch Verweis auf die entsprechende Norm des Mindestlohngesetzes ersetzt.

Zu Artikel 13 (Änderung der Beitragsverfahrensverordnung)

Folgeänderung zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns durch das Mindestlohngesetz. Die nach § 17 des Mindestlohngesetzes vorzuhaltenden Unterlagen sind zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Zu Artikel 14 (Aufhebung bisherigen Rechts)

Das Mindestarbeitsbedingungengesetz hatte zum Ziel, auch in Wirtschaftszweigen mit geringer Tarifbindung die Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten zu ermöglichen und damit einen angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sicherzustellen. Es hat in der Praxis keine Bedeutung erlangt; auf seiner Grundlage wurden keine Mindestarbeitsentgelte festgesetzt. Mit Einführung des allgemeinen Mindestlohns sowie der Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes auf alle Branchen wird ein angemessener Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in allen Branchen gewährleistet. Das Mindestarbeitsbedingungengesetz wird daher aufgehoben.

Zu Artikel 15 (Inkrafttreten, Außerkrafttreten)

Zu Absatz 1

Die Vorschrift regelt das grundsätzliche Inkrafttreten des Gesetzes am Tag nach seiner Verkündung.

Zu Absatz 2

Die Vorschrift regelt das Außerkrafttreten der durch die Einführung des Mindestlohngesetzes notwendigen Übergangsregelungen. Sowohl die Übergangsregelung in § 24 des Mindestlohngesetzes selbst als auch die sie flankierende Regelung in § 24a des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes sind nach dem 31. Dezember 2016 entbehrlich.

Anlage

**Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKRG:
Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (NKR-Nr. 2847)**

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger Erfüllungsaufwand:	Keine Auswirkung; Zur Preisentwicklung: Siehe unten.
Wirtschaft Erfüllungsaufwand:	Im Jahr 2015 ist mit einer Erhöhung des Erfüllungsaufwands zu rechnen, da die Bruttolohnsumme durch die Anhebung der Löhne unter 8,50 Euro (zunächst) erheblich steigen dürfte. Die Prognose des Anstiegs der Bruttolohnsumme ist mit Unsicherheiten behaftet. Nach Berechnungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung dürfte sich dieser auf etwa 16 Mrd. Euro belaufen. Die Entwicklung in den Folgejahren lässt sich zum jetzigen Zeitpunkt kaum belastbar prognostizieren.
Verwaltung Erfüllungsaufwand:	Erfüllungsaufwand entsteht im Wesentlichen auf Grund der Prüfungen durch die Zollverwaltung. Der Aufwand ist unter anderem davon abhängig, mit welcher Prüfdichte die Einhaltung des Mindestlohns kontrolliert werden soll. Das BMAS macht hierzu wie auch zu dem Aufwand bei der Zollverwaltung keine Angaben.
Die Darstellung des Erfüllungsaufwands ist lückenhaft. Im Entwurf werden die wesentlichen Aufwände (die Erhöhung der Lohnsumme durch den Mindestlohn sowie der Aufwand auf Seiten der Zollverwaltung auf Grund der Prüfungen) nicht dargestellt. Die Ausführungen im Entwurf zu den Unsicherheiten im Hinblick auf die Annahmen für eine Quantifizierung sind nachvollziehbar. Gleichwohl wäre aus Sicht des Nationalen Normenkontrollrats zumindest eine	

Angabe der Größenordnung (unter Hinweis auf die bestehenden Unsicherheiten) möglich. Gleiches gilt für die zu erwartenden Aufwände auf Seiten der Zollverwaltung.

Bei Überwälzung der Lohn- und Gehaltssteigerungen durch die Unternehmen dürfte eine Erhöhung des Preisniveaus zu verzeichnen sein.

Der Nationale Normenkontrollrat empfiehlt, die Evaluierung des Regelungsvorhabens zu einem früheren Zeitpunkt als 2020 durchzuführen.

Die Darstellung der Regelungsalternativen ist lückenhaft.

Mit Blick auf die Bedeutung des Vorhabens fehlt dem Gesetzgeber durch die lückenhafte Darstellung der Kostenfolgen und der Regelungsalternativen eine wichtige Entscheidungsgrundlage. Der Rat macht zu den Ausführungen zum Gesetzentwurf im Rahmen seines Mandats grundsätzliche Bedenken geltend, weil den Anforderungen des NKR-Gesetzes zur Gesetzesfolgenabschätzung und Alternativenprüfung nicht entsprochen wird.

II. Im Einzelnen

Mit dem Entwurf soll eines der zentralen Vorhaben des Koalitionsvertrags umgesetzt werden: die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns. Dieser soll in Deutschland zum 1. Januar 2015 zunächst in Höhe von 8,50 Euro eingeführt werden. Ausnahmen sollen für bestimmte Personengruppen möglich sein. Außerdem sollen bis Ende 2016 niedrigere Löhne dann möglich sein, wenn diese in einem Tarifvertrag vereinbart und sie für allgemeinverbindlich erklärt worden sind. Für die Jahre ab 2018 soll eine Kommission der Bundesregierung jährlich einen Vorschlag unterbreiten, ob beziehungsweise wie der Mindestlohn verändert werden sollte. Darüber hinaus sieht das Regelungsvorhaben diverse Änderungen im Arbeitnehmer-Entsendegesetz, im Tarifvertragsgesetz und in weiteren Gesetzen vor.

Aus der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns dürften erhebliche Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand resultieren:

II.1 Erfüllungsaufwand der Wirtschaft

In Bezug auf die haushalterischen Auswirkungen (insbesondere Lohnsteueraufkommen, Einnahmen/ Ausgaben in den Sozialversicherungszweigen) führt das Ressort aus, dass die Abschätzung der finanziellen Folgen der Einführung eines Mindestlohns mit Unsicherheiten behaftet ist. Aus diesem Grund sei eine

genaue Quantifizierung nicht möglich, sondern lediglich eine Aussage zur Tendenz der Auswirkungen.

Der Nationale Normenkontrollrat stimmt diesen Ausführungen insoweit zu, als die Prognose über die Auswirkungen von Annahmen abhängt und diese daher nicht exakt beziffert werden können. Zumindest im Hinblick auf den Erfüllungsaufwand ist eine genaue Quantifizierung jedoch gar nicht erforderlich. Vielmehr ist eine grobe Einschätzung ausreichend und aus Sicht des Rates auch möglich. So hat zum Beispiel das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) auf Basis der Daten aus dem Sozio-ökonomischen Panel aus dem Jahr 2012 entsprechende Berechnungen angestellt.¹ Es geht davon aus, dass die Bruttolohnsumme bei Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro infolge der Anhebung der Löhne unterhalb dieser Schwelle im Jahr 2015 um etwa 16 Mrd. Euro ansteigen wird. Es legt dabei zugrunde, dass etwa 4,5 Mio. Arbeitnehmer vom Mindestlohn profitieren dürften. Auf Grund zwischenzeitlicher Lohnerhöhungen kann die Summe auch geringer ausfallen. Ferner kann es auf Grund der Übergangsregelung innerhalb des Übergangszeitraums (2015 bis 2016) zu einer Verringerung der Lohnkostenauswirkungen kommen.

II.2 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass die Zollverwaltung die Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns (wie auch möglicher Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz in anderen als den heute vorgesehenen Branchen) überprüfen soll.

Im Gesetzentwurf findet sich lediglich der Hinweis, dass diese Prüfungen höhere Personal- und Sachkosten verursachen. Da der Regelungsentwurf die Verpflichtung der Zollverwaltung zur Prüfung vorsieht, ist das Ressort verpflichtet, den damit einhergehenden Erfüllungsaufwand darzustellen. Der Normenkontrollrat erwartet daher, dass das Ressort diesen Aufwand im Nachgang ermittelt und diesen in das parlamentarische Verfahren einbringt.

II.3 Informationspflichten der Wirtschaft

Der Regelungsentwurf sieht im Zusammenhang mit der Einführung des Mindestlohns mehrere Informationspflichten für Arbeitgeber vor. Unter anderem sollen Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten (außer in Privathaushalten) sowie in den in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten

¹ DIW-Wochenbericht 5/ 2014. Die entsprechende Studie wird im Regelungsentwurf an anderer Stelle zitiert.

Wirtschaftsbereichen (zum Beispiel Bau-, Gaststätten und Transportgewerbe) für die Arbeitnehmer Beginn, Ende und Dauer der Arbeitszeit aufzeichnen und diese Angaben mindestens zwei Jahre aufbewahren. Nach Angaben des Ressorts betrifft dies gut 9 Mio. Arbeitnehmer. Da Arbeitgeber bereits nach anderen gesetzlichen Regelungen zu entsprechenden Aufzeichnungen verpflichtet sind, geht das Ressort von keiner wesentlichen Mehrbelastung für die Arbeitgeber aus.

Soweit Arbeitgeber die von den Arbeitnehmern geleistete Arbeitszeit schon jetzt dokumentieren, entsteht durch die Verpflichtung kein Mehraufwand. Soweit eine Erfassung dieser Daten noch nicht erfolgt (dies dürfte zum Beispiel bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zum Teil der Fall sein oder auch bei Beschäftigungsverhältnissen, bei welchen Stücklöhne gezahlt werden), wird sich aus der Verpflichtung Erfüllungsaufwand in Form von Bürokratiekosten ergeben.

II.4 Evaluation

Der Regelungsentwurf sieht eine Evaluation im Jahr 2020 vor. Dies entspricht den Festlegungen des Staatssekretärausschusses Bürokratieabbau zur Evaluierung von Regelungsvorhaben vom 23. Januar 2013, wonach eine Evaluierung grundsätzlich drei bis fünf Jahre nach Inkrafttreten der Regelung zu erfolgen hat. Angesichts der Tragweite des Vorhabens empfiehlt der Normenkontrollrat jedoch, eine Evaluation schon zu einem früheren Zeitpunkt durchzuführen.

II.5 Alternativendarstellung

Unabhängig von Festlegungen des Koalitionsvertrags müssen nach dem NKR-Gesetz und der GGO im Gesetzesentwurf relevante Alternativen dargestellt werden. Es muss ferner erläutert werden, weshalb diese verworfen wurden. Eine relevante Alternative wäre zum Beispiel, einen (zunächst geringeren) Mindestlohn auf Vorschlag einer unabhängigen Kommission festzulegen. Insofern ist die Alternativendarstellung unvollständig.

II.6 Ausgewählte weitere Regelungen mit Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand:

- Durch die Änderungen im Arbeitnehmer-Entsende- und im Tarifvertragsgesetz könnten künftig unter Umständen mehr Tarifverträge für die jeweilige Branche verbindlich gemacht werden. Inwieweit dies zu höheren Lohnkosten für Arbeitgeber führt, ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht absehbar.
- Der Entwurf sieht die Einrichtung einer Geschäfts- und Informationsstelle für die Mindestlohnkommission vor. Aufgaben der Stelle sollen sein: Sitzungskoordination, Haushaltsplanung, Vergabe von Gutachten, Bereitstellen

einer Hotline, Auswerten der Hotline-Anfragen etc. Hierfür sind insgesamt elf Mitarbeiter vorgesehen. Die Personal- und Sachkosten werden sich nach Darstellung des Ressorts auf gut 1 Mio. Euro jährlich belaufen.

Mit Blick auf die Bedeutung des Vorhabens fehlt dem Gesetzgeber durch die lückenhafte Darstellung der Kostenfolgen und der Regelungsalternativen eine wichtige Entscheidungsgrundlage. Der Rat macht zu den Ausführungen zum Gesetzentwurf im Rahmen seines Mandats grundsätzliche Bedenken geltend, weil den Anforderungen des NKR-Gesetzes zur Gesetzesfolgenabschätzung und Alternativenprüfung nicht entsprochen wird.

Dr. Ludewig
Vorsitzender

Dr. Dückert
Berichterstatterin