



**UDH**  
UNTERNEHMERVERBAND  
DEUTSCHES HANDWERK

UDH • Postfach 110472 • 10834 Berlin

Zentralfachverbände  
Handwerkskammern  
Regionale Vereinigungen der Landesverbände  
Regionale Handwerkskammertage  
Landeshandwerksvertretungen  
Wirtschaftliche und sonstige Einrichtungen des Handwerks

Haus des Deutschen Handwerks  
Mohrenstraße 20/21  
10117 Berlin  
www.zdh.de

Abteilung: Arbeitsmarkt, Tarif-  
politik, Arbeitsrecht  
Ansprechpartner: RA Jan  
Dannenbring  
Tel.: +49 30 206 19-182  
Fax: +49 30 206 19-59 182  
E-Mail: [dannenbring@zdh.de](mailto:dannenbring@zdh.de)  
Rundschreiben 66/14

Berlin, 9. Juli 2014  
**Per E-Mail**

## **Verabschiedung des gesetzlichen Mindestlohnes durch den Deutschen Bundestag**

### Zusammenfassung

Am 3. Juli 2014 hat der Deutsche Bundestag das Tarifautonomiestärkungsgesetz in zweiter und dritter Lesung verabschiedet.

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 3. Juli 2014 hat der Deutsche Bundestag das "Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie" in zweiter und dritter Lesung verabschiedet. Zuvor waren im Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales nach erfolgter öffentlicher Anhörung am 30. Juni 2014, zu der auch der ZDH geladen war, noch eine Reihe von Änderungen an dem Gesetzentwurf vorgenommen worden.

Zentraler Gegenstand des Tarifautonomiestärkungsgesetzes ist die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 8,50 Euro durch das neue Mindestlohngesetz (MiLoG). Darüber hinaus sind Änderungen im Tarifvertragsgesetz (TVG) zur Erleichterung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) und weiterer Gesetze beschlossen worden.

### **I. Mindestlohngesetz**

- Ab dem 1.1.2015 wird ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von **8,50 Euro je Zeitstunde** eingeführt.

**Vereinsregisternummer:**  
VR 19836 Nz, Amtsgericht  
Berlin Charlottenburg  
**Steuernummer:**  
27/622/51002

**Bankverbindungen:**  
Landesbank Berlin Girozentrale  
13 487 809 (BLZ 100 500 00)  
IBAN DE43 1005 0000 0013 4878 09  
BIC/SWIFT BELADEVB33

Berliner Volksbank  
830 183 6008 (BLZ 100 900 00)  
IBAN DE87 1009 0000 8301 8360 08  
BIC/SWIFT BEVODE33

**DAS HANDWERK**  
DIE WIRTSCHAFTSMACHT. VON NEBENAN.

- Der Mindestlohn gilt für alle sozialversicherungspflichtig beschäftigten **Arbeitnehmer** in Deutschland. Damit gilt er auch für alle in Deutschland beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, unabhängig davon, ob sie bei einem in- oder ausländischen Unternehmen beschäftigt sind.
- Der Mindestlohn findet **keine Anwendung** auf:

→ **Jugendliche unter 18 Jahren** ohne abgeschlossene Berufsausbildung

→ **Auszubildende** (ohne Altersgrenze, sofern sie in einem Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz stehen)

→ **Behinderte** (in Einrichtungen nach dem SGB IX)

→ **Ehrenamtlich Tätige**

→ **Praktikanten**, die ein verpflichtendes Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium absolvieren oder ein Berufsorientierungspraktikum von maximal 3 Monaten für die Wahl einer Ausbildung oder Studium machen.

Gleiches gilt für freiwillige Praktika mit Ausbildungsbezug im Studium oder in der Ausbildung von bis zu 3 Monaten, aber nur wenn das Praktikum nicht mehrfach bei der gleichen Stelle stattfindet. Allerdings müssen wegen einer Änderung des Nachweisgesetzes zukünftig Praktikaverträge schriftlich fixiert werden.

→ **Langzeitarbeitslose** und bei Beschäftigten, die zuvor über ein Jahr arbeitslos waren, kann der Arbeitgeber in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung vom Mindestlohn abweichen.

So positiv die Herausnahme von Auszubildenden aus dem Anwendungsbereich des MiLoG ist, so enttäuschend ist die Festsetzung der Altersgrenze von 18 Jahren für Jugendliche ohne eine Berufsausbildung, die nach Auffassung des Handwerks deutlich zu niedrig angesetzt ist und sich damit negativ auf die Ausbildungsbereitschaft auswirken kann. Erfreulich ist hingegen die Verlängerung der Dauer von Berufsorientierungspraktika auf drei Monate, nachdem zunächst im Referentenentwurf nur vier und im Gesetzentwurf sechs Wochen vorgesehen waren. Ob die Ausnahmeregelung für Langzeitarbeitslose tatsächlich Beschäftigungshürden abbaut, muss die Praxis zeigen.

- **Übergangsregelung für Mindestlohtarifverträge**

In einer Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2017 sind tarifvertragliche Abweichungen in Form von Mindestlohtarifverträgen, die auf Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für allgemeinverbindlich erklärt werden, möglich. Damit wird eine Forderung des Handwerks teilweise aufgegriffen, das sich für einen generellen Vorrang repräsentativer bzw. allgemeinverbindlicher tarifvertraglicher Regelungen gegenüber dem gesetzlichen Mindestlohn eingesetzt hatte. Von dieser Handlungsoption werden im Handwerk aller Voraussicht nach das Friseur-, Bäcker- und Textilreinigungshandwerk Gebrauch machen. Im Vergleich zum Kabinettsentwurf wurde die Übergangszeit um ein Jahr verlängert.

- **Anpassungen durch Mindestlohn-Kommission**

Eine so genannte Mindestlohn-Kommission, bestehend aus einem Vorsitzenden, zwei beratenden Mitglieder und je drei von den Spitzenverbänden der Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer vorgeschlagenen stimmberechtigten Mitgliedern, wird erstmals bis zum 30. Juni 2016 mit Wirkung zum 1. Januar 2017 über eine etwaige Anpassung der Höhe des Mindestlohnes beschließen. Danach sind mögliche Anpassungen des Mindestlohnes in einem zweijährigen Turnus vorgehen.

Zur Vorbereitung ihrer Entscheidung ist die Mindestlohn-Kommission aufgefordert, die Auswirkungen des Mindestlohnes auf den Schutz von Arbeitnehmern, die Wettbewerbsbedingungen, die Beschäftigungsentwicklung in bestimmten Branchen und Regionen sowie die Produktivität laufend zu evaluieren und in einem Bericht alle zwei Jahre die Bundesregierung zu unterrichten.

Sowohl die Einführung eines zweijährigen Anpassungsturnus als auch eine zeitnahe Evaluierung der Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohnes auf den Arbeitsmarkt entspricht den Forderungen des Handwerks. Damit kann eine tarifpolitische Instrumentalisierung des gesetzlichen Mindestlohnes abgemildert und bei arbeitsmarktpolitischen Fehlentwicklungen frühzeitig gegengesteuert werden.

- **Praxisrelevante Regelungen zur Durchführung und Kontrolle des Mindestlohnes**

- Die Regelung über **Arbeitszeitkonten**, wonach diese innerhalb von 12 Monaten ausgeglichen werden müssen und die monatlichen Arbeitsstunden jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen dürfen, gilt nur für "Mindestlohnbeschäftigungsverhältnisse", bei denen der Anspruch auf

den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist.

Damit wird die vom Handwerk als zu weitgehend kritisierte ursprüngliche Regelung, die zu erheblichen Einschränkungen tarifvertraglicher und betrieblicher Regelungen geführt hätte, auf ein praktikables Maß zurückgestuft.

- Die Regelung zur **Generalunternehmerhaftung** (§ 13 MiLoG) wird unmittelbar aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (dort § 14 AEntG) übernommen.

Damit haftet der Auftraggeber "nur" für den Nettolohn. Exkulpationsmöglichkeiten bspw. durch die richtige Auswahl des Auftragnehmers sind jedoch nicht vorgesehen. Für das Handwerk ist und bleibt zweifelhaft, ob angesichts der Publizitätswirkung des in der Öffentlichkeit hinreichend bekannten gesetzlichen Mindestlohnes eine derart strenge Haftungsregelung überhaupt erforderlich ist.

- Die weitgehenden **Dokumentationspflichten** in § 17 MiLoG können durch Rechtsverordnungen des Bundesministeriums der Finanzen vereinfacht oder geändert werden, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftsbereiches oder Wirtschaftszweiges dies erfordern.

Das Handwerk hatte die umfänglichen Dokumentationspflichten – gerade mit Blick auf Minijobs – als erhebliche administrative Belastung insbesondere für kleine Betriebe kritisiert. Insofern ist begrüßenswert, dass die rechtstechnisch einfach umzusetzende Möglichkeit geschaffen wurde, bei festgestellten Belastungen bestimmter Branchen per Rechtsverordnung des BMF Erleichterungen vorzusehen.

- Ein Ausschluss von der **Vergabe öffentlicher Aufträge** gemäß § 19 MiLoG ist nur noch möglich, wenn eine Ordnungswidrigkeit wegen eines Verstoßes gegen die Mindestlohnregelungen rechtswirksam festgestellt wird.

Die ursprüngliche – vom Handwerk kritisierte - Regelung in § 19 MiLoG, wonach schon der konkrete Verdacht einer "schwerwiegenden Verfehlung" gegen den gesetzlichen Mindestlohn zum Ausschluss von Auftragsvergaben geführt hätte, ist zu Recht gestrichen worden.

- Für die **Kontrolle** der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohnes soll die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) mit zusätzlichen 1.600 Stellen ausgestattet werden.

Das Handwerk kritisiert seit langem die unzureichende personelle Ausstattung der FKS. So begrüßenswert die jetzt angekündigte Aufstockung des Stellensolls

sein mag, so ist dennoch zweifelhaft, ob sie für eine effektive Kontrolle des gesetzlichen Mindestlohnes ausreichend ist. Jedenfalls darf es nicht zu einer Verwässerung der Kontrollintensität in den Mindestlohnbranchen nach dem AEntG kommen.

## II. Änderungen des Tarifvertragsgesetzes

Mit der Neufassung von § 5 TVG soll die **Allgemeinverbindlicherklärung** von Tarifverträgen erleichtert werden.

- Dazu wird das bisher in § 5 Abs. 1 Nr. 1 TVG vorgesehene 50%-Quorum gestrichen und durch das alleinige Abstellen auf das Vorliegen eines "öffentlichen Interesses" für die Allgemeinverbindlicherklärung ersetzt. Dieses öffentliche Interesse soll in der Regel gegeben sein, 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.

Angesichts leidvoller Erfahrungen mit aufwändigen und überlangen AVE-Verfahren sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene standen für das Handwerk Erleichterungen bei den Nachweispflichten, Verfahrensbeschleunigung und Rechtssicherheit im Vordergrund. Ob die jetzt beschlossenen Rechtsänderungen in § 5 Abs. 1 und deren Handhabung durch das Bundesarbeitsministerium bzw. die Arbeitsministerien auf Landesebene diesen Anforderungen gerecht wird, muss die Praxis zeigen.

- Nach **§ 5 Abs. 1 TVG** wird ein neuer Absatz 1 a eingefügt, der enumerativ die Gegenstände auflistet, die ein für allgemeinverbindlich zu erklärender Tarifvertrag über gemeinsame Einrichtungen und deren Aufgaben zu erfüllen hat.

Das Handwerk hatte sich dafür eingesetzt, dass es sich nicht um eine abschließende Auflistung von Gegenständen handeln darf, die ein Sozialkassentarifvertrag aufzuweisen habe. Diesem Petitum ist der Ausschuss für Arbeit und Soziales mit der Einfügung des Wortes "insbesondere " gefolgt.

- Darüber hinaus wird in § 5 Abs. 4 TVG ein neuer Satz angefügt, wonach "...ein nach Absatz 1a für allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag vom Arbeitgeber

auch dann einzuhalten ist, wenn er nach § 3 an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist".

Diese Regelung hat insbesondere bei den Ausbauhandwerken zu der Befürchtung geführt, dass der Wortlaut eine allgemeine gesetzliche Vorrangregelung statuiert, die auch die bislang praktizierten tarifvertraglichen Abgrenzungskriterien zwischen dem Bauhauptgewerbe und den Ausbaugewerken, niedergelegt in der Großen Einschränkungsklausel, zukünftig tangieren könnte.

Nach vorheriger Abstimmung mit Vertretern der Ausbaugewerke und des Bauhauptgewerbes wurde in Gesprächen mit der Hausleitung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und Vertretern des Bundestagsausschuss Arbeit und Soziales erreicht, dass diese die Auffassung des Handwerks teilen, wonach die Regelung in § 5 Abs. 4 TVG nicht das Verfahren und die Inhalte der Großen Einschränkungsklausel betrifft. Die Regelung wurde vielmehr vorsorglich für Fragen der Tarifeinheit geschaffen. Die schriftliche Fixierung einer entsprechenden Klarstellung wurde dem Handwerk gegenüber signalisiert.

### III. Änderungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

- Durch die Einfügung von § 7a AEntG wird das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ermächtigt, auf gemeinsamen Antrag der Parteien, Tarifverträge über Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen durch Rechtsverordnung für allgemeinverbindlich zu erklären. Damit können weitere Branchen von den Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes profitieren, ohne dass es einer aufwändigen Gesetzesänderung zur Aufnahme der beantragenden Branche in den Branchenkatalog nach § 4 AEntG bedarf.
- Des Weiteren erfolgt eine vom Handwerk seit langem geforderte Klarstellung von § 8 Abs. 3 AEntG. Der Gesetzgeber stellt damit klar, dass die vom verliehenen Zeitarbeiter ausgeübte *Tätigkeit* entscheidend ist für die Frage, welcher branchenspezifische Mindestlohn gelten soll. Damit kann endlich der missbräuchliche Einsatz von Zeitarbeit zur Umgehung der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz allgemeinverbindlichen Arbeitsbedingungen, etwa im Gebäude-reiniger- oder Malerhandwerk, verhindert werden.

### IV. Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes

- Nach bisheriger Rechtslage fiel die Zuständigkeit für die gerichtliche Überprüfung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales in die Zuständigkeit der Verwaltungsgerichtsbarkeit. Das Handwerk hatte sich seit langem dafür eingesetzt, dass diese Zuständigkeit auf die sachnähere Arbeitsgerichtsbarkeit über-

tragen wird. Mit einer entsprechenden Änderung von § 2a Abs. 1 ArbGG wird dieser Forderung Rechnung getragen.

#### **V. Mindestarbeitsbedingengesetz**

- Mit Inkrafttreten des Tarifautonomiestärkungsgesetzes zum 1.1.2015 tritt das "Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen", das in seiner gut 60-jährigen Existenz faktisch nicht zur Anwendung gelangt ist, außer Kraft.

#### **VI. Tarifeinheit**

- Das Tarifautonomiestärkungsgesetz enthält keine allgemeinen Regelungen zur Tarifeinheit. Nach langwierigen verfassungsrechtlichen Vorprüfungen plant die Bundesregierung, hierzu in Kürze ein separates Gesetzgebungsverfahren auf den Weg zu bringen.

#### **VII. Weitere Rechtsänderungen**

- Weitere Rechtsänderungen durch das Tarifautonomiestärkungsgesetz entnehmen Sie bitte dem mit UDH-Rundschreiben 38/14 vom 24. April 2014 versandten Gesetzentwurf bzw. der [Bundestagsdrucksache 18/2010 vom 2. Juli 2014](http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/kw27_tarifautonomie/285630), der die Beschlussempfehlung und den Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales enthält, die in der zweiten und dritten Lesung des Gesetzentwurfs vom Deutschen Bundestag angenommen wurden. Zusätzliche Informationen zum Gesetzgebungsverfahren finden Sie unter diesem Link des Deutschen Bundestages  
[http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/kw27\\_tarifautonomie/285630](http://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2014/kw27_tarifautonomie/285630)

#### Weiteres Verfahren

Bereits am Freitag, den 11. Juli 2014, wird der Bundesrat abschließend über das Tarifautonomiestärkungsgesetz beraten. Nach der zu erwartenden abschließenden Zustimmung des Bundesrates wird das Gesetz zum 1.1.2015 in Kraft treten.

Der UDH wird zum Mindestlohngesetz eine Informationsunterlage voraussichtlich in Form eines Flyers erarbeiten, um in kompakter Form die Handwerksorganisation und die Betriebe über die wichtigsten praxisrelevanten Rechtsänderungen zu unterrichten.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Karl-Sebastian Schulte  
Geschäftsführer

gez. RA Jan Dannenbring