

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Die am 24. April 2009 in Kraft getretene Neufassung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ermöglicht in Verbindung mit dem geänderten Mindestarbeitsbedingungengesetz nicht nur ein sehr **weitgehendes staatliches Lohndiktat**. Es sollen sogar **mehrheitlich angewandte Tarifverträge** ausgeschaltet werden können. Dies ist eine **erhebliche Gefahr für die Tarifautonomie**.

Staatliches Lohndiktat steht im Vordergrund

Die Neuregelung zielt auf die Ermächtigung zur **staatlichen Lohnfestsetzung in allen Branchen** des Entsendegesetzes. Nicht mehr die Beseitigung von sozialen Verwerfungen infolge von grenzüberschreitenden Entsendungen, sondern **staatlich verordnete Mindestlöhne** stehen im Vordergrund des Gesetzes.

Ermächtigung, konkurrierende Tarifverträge außer Kraft zu setzen

Konkurrierende, abweichende Tarifverträge sollen auf der Grundlage des geänderten Entsendegesetzes durch Rechtsverordnung **zwingend verdrängt** werden können. Dieser Angriff auf die Tarifautonomie der Parteien des abweichenden Tarifvertrages ist verfassungsrechtlich höchst bedenklich. Ein erster Fall könnte beim Post-Mindestlohn bevorstehen: Mit

dem geänderten Entsendegesetz ist bereits die Grundlage für die **Reparatur der Post-Mindestlohnverordnung** geschaffen. In den übrigen Branchen, die neu in das Gesetz aufgenommen wurden, konnten Tarifkonkurrenzen zumindest vorerst im Rahmen der Verhandlungen um die Mindestlohtarifverträge ausgeräumt werden.

Tarifverträge einer Minderheit können der ganzen Branche aufgezwungen werden

Mit dem Vorrang erstreckter Tarifnormen vor konkurrierenden Tarifverträgen können sogar **mehrheitlich angewandte Tarifverträge anderer Tarifvertragsparteien** ausgeschaltet werden. In den Branchen des Entsendegesetzes kann ein Tarifvertrag auf Antrag der Tarifvertragsparteien durch Rechtsverordnung auf die **gesamte Branche** erstreckt werden, selbst wenn die an ihn gebundenen Arbeitgeber nur eine **Minderheit** der Arbeitnehmer der Branche beschäftigen. Als Voraussetzung für eine Rechtsverordnung wird nur auf das „öffentliche Interesse“ nach § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 TVG verwiesen, nicht aber auf die Notwendigkeit einer sogenannten 50 %-Tarifbindung. Mit dem Verzicht darauf, dass ein Tarifvertrag in der Branche bereits überwiegend gelten muss, wird einer missbräuchlichen Anwendung des Gesetzes zur Ausschaltung von Wettbewerb Tür und Tor geöffnet.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)

Das AEntG wurde 1996 vor dem Hintergrund der europäischen Entsenderichtlinie für den Bereich der Bauwirtschaft geschaffen. Ziel war es, die Anwendung von zwingenden gesetzlichen und allgemeinverbindlichen tariflichen Arbeitsbedingungen auf so genannte Entsendefälle zu ermöglichen. Bereits kann ein Tarifvertrag nach § 5 TVG auf Antrag einer Tarifvertragspartei vom Bundesarbeitsminister allgemeinverbindlich erklärt werden, wenn mindestens die Hälfte der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer bei tarifgebundenen Arbeitgebern beschäftigt ist („50 %-Klausel“), die Allgemeinverbindlichkeitserklärung im öffentlichen Interesse geboten ist und der paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte Tarifausschuss dem Antrag zustimmt. Zudem ermächtigt das AEntG den Bundesarbeitsminister, für tarifliche Mindestentgelt- und Urlaubsregelungen in Branchen des AEntG die Wirkung der Allgemeinverbindlichkeit per Rechtsverordnung herbeizuführen.

Ausweitung des AEntG

1996:

- Bauwirtschaft (z. B. Bauhauptgewerbe, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Maler- und Lackierhandwerk)

2007:

- Gebäudereinigerhandwerk
- Briefdienstleistungen

2009:

- Sicherheitsdienstleistungen
- Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken
- Abfallwirtschaft
- Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft
- Aus- und Weiterbildung
- Pflegebranche

Ermächtigung zur Tarifzensur

Die Regelung zur Tarifkonkurrenz, wonach bei mehreren Tarifverträgen in einer Branche die **Repräsentativität** dafür ausschlaggebend sein soll, ob ein Tarifvertrag erstreckt wird, zielt auf die Schwächung kleiner Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften. Die Erstreckung eines für repräsentativ erachteten Tarifvertrages hätte das Ende der konkurrierenden Tarifverträge der kleineren Verbände zur Folge. Dies ist eine verfassungsrechtlich höchst bedenkliche Ermächtigung zur **staatlichen Zensur von Tarifverträgen**.

Faktisch Erstreckung ganzer Lohngitter möglich

Mit der Zulassung einer Differenzierung nach Qualifikation und Tätigkeit ermöglicht die Neuregelung faktisch die **Erstreckung ganzer Lohngitter**. Eine regionale Differenzierung bei Mindestentgelten liegt nahe. Aber nur das unterste Entgelt kann jeweils ein Mindestentgelt sein. Jede weitergehende Festsetzung ist ein Eingriff in bestehende Lohngefüge und lädt zur missbräuchlichen Verwendung ein. Auch die Kontrolle der Einhaltung, bei der die richtige Eingruppierung des jeweiligen Arbeitnehmers festgestellt werden müsste, wird erheblich erschwert.

Tarifausschuss verhindert Missbrauch

Der Beschluss der christlich-liberalen Koalition, die Einführung und Erneuerung von Branchenmindestlöhnen nach dem Entsendegesetz künftig wieder davon abhängig zu machen, dass der paritätisch mit Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern besetzte **Tarifausschuss dem Mindestlohntarifvertrag zugestimmt** hat, ist zu begrüßen. Mit dieser Stärkung der Tarifautonomie wird die Politik der letzten Jahre korrigiert und in der Praxis eine Verfahrensweise gewährleistet, die dem Entsendegesetz in der bis 1998 geltenden Fassung entspricht.

Neue Branchen nur bei Entsendeproblem

Das Entsendegesetz ist ein Instrument zur Verhinderung sozialer Verwerfungen durch sog. Entsendearbeitnehmer. Die Aufnahme neuer Branchen in das Entsendegesetz kann in Betracht kommen, wenn **unerwünschte soziale Verwerfungen durch Entsendearbeitnehmer** nachgewiesen sind und ein Mindestlohntarifvertrag besteht, der zuvor nach den Regeln des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Ob diese Situation für vereinzelte Branchen entstehen kann, wenn ab 1. Mai 2011 die volle Freizügigkeit besteht, ist offen und kann erst nach diesem Zeitpunkt beurteilt werden.

Publikationen

Tarifautonomie statt Mindestlohn – 13 gute Gründe gegen einen gesetzlichen Mindestlohn

BDA-Broschüre, September 2008

Beschlüsse des Präsidiums der BDA:

- Balance in der Tarifautonomie wahren, Position der Arbeitgeber zur Mindestlohndebatte vom 20. April 2007
- Vorrang der Tarifautonomie vor staatlicher Lohnfestsetzung – Positionen der Arbeitgeber zu Branchenmindestlöhnen, vom 18. Januar 2010

kompakt:

- Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen
- Mindestarbeitsbedingungengesetz
- Mindestlohn

argumente:

- Arbeitsplätze statt Mindestlohn
- Mindesteinkommen statt Mindestlohn
- Mindestlohn – vom Ausland lernen
- Tarifautonomie – Säule der Sozialen Marktwirtschaft

Ansprechpartner

Abteilung Lohn- und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1300

tarifpolitik@arbeitgeber.de

BDA | Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Mitglied von **BUSINESSEUROPE**

Haus der Deutschen Wirtschaft
Breite Straße 29
10178 Berlin

kompakt

kompakt ist eine Publikation der BDA, die in komprimierter Form die Position der Arbeitgeberverbände darlegt.

Die jeweils neueste Ausgabe finden Sie im Internet unter www.bda-kompakt.de

Weitere Hinweise zu diesem Thema finden Sie unter www.arbeitgeber.de