

Stellungnahme

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung
der Tarifautonomie

(Tarifautonomiestärkungsgesetz)

Gesetzesentwurf der Bundesregierung

Berlin, 24. April 2014
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

Inhaltsverzeichnis

I.	Einleitung	2
II.	Mindestlohngesetz	2
	1. Übergangsregelung ist unvollständig	3
	2. Zusammensetzung des Mindestlohns fraglich.....	4
	3. Regelung zu Arbeitszeitkonten unzureichend.....	4
	4. Vorrangregelung ist nachzubessern.....	5
	5. Keine Generalunternehmerhaftung für alle Auftraggeber	5
	6. Bußgeldregelung kriminalisiert Arbeitgeber	6
	7. Tariftreuerregelung zu weitgehend	6
	8. Korrektur der Altersgrenze notwendig	7
	9. Orientierungspraktika – Ausnahme greift zu kurz.....	8
	10. Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruchs zu weitgehend	8
	11. Dokumentationspflichten korrekturbedürftig	8
	12. Mindestlohnkommission	9
	13. Turnus der Mindestlohnfestsetzung zu eng	9
	14. Eigene Geschäftsstelle fördert Bürokratie.....	10
	15. Umfassende Evaluierung dringend erforderlich.....	10
III.	Tarifvertragsgesetz	11
	1. Neuregelung der Allgemeinverbindlicherklärung	11
	2. Keine staatlich verordnete Vorrangregelung für Tarifverträge	12
	3. Unklare Regelung der Tarifwerke über gemeinsame Einrichtungen	12
IV.	Arbeitnehmer-Entsendegesetz	13
V.	Arbeitsgerichtsgesetz	13
VI.	Verdienststatistikgesetz	13

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) vertritt die Gesamtinteressen von über einer Million Handwerksbetrieben mit rd. 5,1 Millionen Beschäftigten. Mitglied des ZDH ist der Unternehmerverband Deutsches Handwerk (UDH), der die Spitzenorganisation der Arbeitgeberverbände des Handwerks bildet und insbesondere die tarif- und arbeitsmarktpolitischen Interessen der Bau-, Ausbau-, Lebensmittel-, Textil-, Metall- und Holzverarbeitendes Handwerke vertritt, die als Tarifpartnerorganisationen in besonderem Maße von dem vorliegenden Gesetzentwurf betroffen sind.

I. Einleitung

Mit Beschluss des Bundeskabinetts hat die Bundesregierung am 2. April 2014 den Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz) in den Bundestag eingebracht. Der Entwurf enthält Bestimmungen zur Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns, die Reform der Allgemeinverbindlicherklärung und die Öffnung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes für alle Branchen sowie die Konzentration der Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für die Überprüfung von Allgemeinverbindlicherklärungen nach dem Tarifvertragsgesetz und von Verordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz oder dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Das federführende Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) beabsichtigt mit dem Gesetzentwurf, die Tarifautonomie zu stärken und angemessene Arbeitsbedingungen für die Arbeitnehmer sicherzustellen.

II. Mindestlohngesetz

Das Handwerk spricht sich gegen die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 8,50 Euro aus.

Die Festsetzung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohnes von 8,50 Euro ist rein politisch motiviert, ohne dass im Vorfeld die zu erwartenden arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen auch nur ansatzweise analysiert wurden. Damit werden in nicht nachvollziehbarer Weise Erfahrungen anderer Länder, wie beispielsweise Großbritanniens, wo der gesetzliche Mindestlohn nach sorgfältiger Prüfung zunächst auf einem sehr niedrigen Niveau von seinerzeit umgerechnet 4,35 Euro eingeführt und in den Folgejahren nur behutsam erhöht wurde, ausgeblendet. Gleiches gilt für die beispielsweise in Frankreich festzustellenden schädlichen Effekte eines überhöhten gesetzlichen Mindestlohns auf die Beschäftigungssituation Jugendlicher.

Noch schwerer als die politisch festgesetzte anfängliche Mindestlohnhöhe wiegen für das Handwerk die Auswirkungen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes auf die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie. Die tarifvertragliche Ausgestaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch die Tarifpartner darf nicht durch staatliche Vorgaben eingeschränkt oder zukünftig präjudiziert werden. Seit Jahrzehnten wird die Tarifpartnerschaft im Handwerk von überwiegend regionalen und branchenspezifischen Tarifvertragsstrukturen geprägt. Überdies haben sich allgemeinverbindliche Mindestlöhne über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz bewährt und werden weiterhin als geeignetes und ausreichendes Instrument angesehen.

Diese gefestigten Strukturen, einschließlich der nach Art. 9 GG verfassungsrechtlich geschützten tarifpolitischen Wertigkeit regionaler Tarifabschlüsse, dürfen durch einen gesetzlichen Mindestlohn nicht torpediert werden. Dies muss sich gerade in der Frage des Tarifvorrangs auch nach dem Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärter regionaler Tarifverträge gegenüber dem gesetzlichen Mindestlohn widerspiegeln.

Mit Blick auf das bisherige Gesetzgebungsverfahren stellt das Handwerk mit Enttäuschung fest, dass weder die von uns im Rahmen des vom BMAS durchgeführten Branchendialogs noch die zum Referentenentwurf vorgebrachten wesentlichen Bedenken und Änderungswünsche Niederschlag in dem aktuellen Gesetzentwurf gefunden haben.

Insgesamt befürchtet das Handwerk mit dieser Gesetzesinitiative einen schweren Eingriff in die Tarifautonomie der Sozialpartner insbesondere mit negativen Auswirkungen auf die Tarifbindung sowohl auf Seiten der Arbeitgeberverbände als auch der Gewerkschaften. Zudem wird der gesetzliche Mindestlohn den weiteren Aufbau sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung gerade im Niedriglohnbereich beeinträchtigen, die Beschäftigung von Problemgruppen am Arbeitsmarkt erschweren und zu Ausweichbewegungen in Form verstärkter Solo-Selbstständigkeit/Scheinselbstständigkeit, Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung führen. Zudem kann sich ein gesetzlicher Mindestlohn in Höhe von 8,50 Euro negativ auf die Ausbildungsbereitschaft junger Menschen auswirken. Schließlich ist zu befürchten, dass in stark dienstleistungsorientierten Gewerken, die in einem Verdrängungswettbewerb mit industriellen Anbietern wie beispielsweise dem Lebensmittelhandwerk stehen, der gesetzliche Mindestlohn den ohnehin zu beobachtenden Verlust mittelständischer Struktu-

ren gerade im ländlichen Raum weiter beschleunigen wird.

Zu den Regelungen im Einzelnen:

1. Übergangsregelung ist unvollständig

Dringender Nachbesserungsbedarf besteht hinsichtlich der Regelung des § 24 S. 1 MiLoG-E. Diese Norm legt fest, dass bis zum 31. Dezember 2016 abweichende Regelungen eines Tarifvertrags repräsentativer Tarifvertragsparteien dem Mindestlohn vorgehen, wenn sie für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sowie deren Arbeitnehmer verbindlich gemacht sind. Diese Regelung soll gemäß § 24 S. 2 MiLoG-E auch für Rechtsverordnungen gelten, die auf der Grundlage von § 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz erlassen werden. Damit wird verdeutlicht, dass sich die Übergangsregelung nur auf solche Tarifverträge erstreckt, die von dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (bzw. dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz) erfasst werden.

Diese Regelung greift zu kurz. Um einen umfassenden Schutz gewachsener Tarifvertragsstrukturen im Handwerk zu gewährleisten, muss sichergestellt werden, dass auch über das Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge erfasst werden, wie etwa der kürzlich erfolgreich abgeschlossene Mindestlohn-Tarifvertrag im Friseurhandwerk. Die Vorrangstellung auch von über das Tarifvertragsgesetz für allgemeinverbindlich erklärter (Mindest-) Lohnverträge muss gewährleistet sein.

Ebenso unverzichtbar ist eine Vorrangregelung für regionale Tarifvertragsstrukturen. Durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns darf es nicht zu einer nicht zu rechtfertigenden Nivellierung regionaler Tarifverträge kommen.

Die Tariflandschaft im Handwerk ist überwiegend geprägt durch regionale Tarifverträge, die auf Landesebene von den Landesinnungsverbänden abgeschlossen werden. Der Tarifvorrang, der bundesweiten Tarifverträgen im Zusammenhang mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz zukommen soll, muss aufgrund der besonderen Bedeutung regionaler Tarifabschlüsse im Handwerk und auch in vielen anderen Wirtschaftsbereichen ebenso für branchenspezifische Regionaltarifverträge gelten – so wie dies im Koalitionsvertrag eindeutig in Aussicht gestellt wurde. Die beabsichtigte Privilegierung der vom gesetzlichen Mindestlohn abweichenden bundesweiten Tarifverträge allein über das Arbeitnehmer-Entsendegesetz greift daher zu kurz.

Sollte der Gesetzgeber aus - von uns nicht geteilten - europarechtlichen Bedenken an dieser Position festhalten, ist sicherzustellen, dass der Mindestlohn-Tarifvertrag des Friseurhandwerks in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen wird. Dies gilt schon aus politischen Vertrauensschutzgesichtspunkten, da die Tarifparteien des Friseurhandwerks seinerzeit ihren Mindestlohnvertrag auf Basis des Tarifvertragsgesetzes geschlossen haben in der berechtigten Erwartung, dass dieser einem späteren gesetzlichen Mindestlohn vorgehen würde.

Im Übrigen ist es dringend angezeigt, die "Übergangsregelung" nicht auf die Zeit bis zum 31. Dezember 2016 zu begrenzen, sondern durch eine fortlaufende Regelung zu erweitern. Durch die fortwährende Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns wird sich die Situation, dass Tarifverträge eine zukünftig festgesetzte Mindestlohnhöhe unterschreiten, zwangsläufig wiederholen. Dies setzt die Tarifvertragsparteien unter einen ständigen Anpassungsdruck und beschränkt sie nachhaltig in der Wahrnehmung ihrer verfassungsrechtlich über Art. 9 GG garan-

tierten Tarifautonomie. Deshalb sollten jedenfalls allgemeinverbindlich erklärte Branchenlohn- und Gehaltstarifverträge in den jeweils entstehenden Übergangsphasen vor einem "Überholen" durch den gesetzlichen Mindestlohn geschützt werden.

2. Zusammensetzung des Mindestlohns fraglich

Offen ist die Frage, aus welchen Bestandteilen sich der gesetzliche Mindestlohn zusammensetzen darf. Ob und wenn ja, welche Zusatzleistungen mit Entgeltcharakter der Arbeitgeber mit dem Mindestlohnanspruch verrechnen darf oder ob er diese zusätzlich "on the top" zu zahlen hat, ist oftmals nicht eindeutig erkennbar. Um die Handhabung des gesetzlichen Mindestlohnes in der betrieblichen Praxis zu erleichtern und Mindestlohnverstöße zu verhindern, bedarf es hier einer deutlichen Klarstellung durch den Gesetzgeber. Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Transparenz ist der Gesetzgeber unter Berücksichtigung des Europarechts aufgerufen festzulegen, dass übliche Lohn- und Entgeltbestandteile mit dem Mindestlohnanspruch nach dem Mindestlohngesetz verrechenbar sind. Insbesondere müssen auch weiterhin Akkord- und Stücklöhne möglich bleiben.

3. Regelung zu Arbeitszeitkonten unzureichend

Die Regelung des § 2 Abs. 2 MiLoG-E, wonach die auf ein Arbeitszeitkonto eingestellten Arbeitsstunden monatlich jeweils 50 Prozent der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit nicht übersteigen darf, ist unzureichend. Mit dieser viel zu engen Regelung wird in vielen Handwerksbranchen, die sich durch saisonbedingte, stark schwankende Auftragslagen auszeichnen, eine ganzjährige Beschäftigung der Arbeitnehmer wesentlich erschwert, wenn nicht gar verhindert. Dies trifft insbesondere auf Teilzeitbeschäftigte zu. Um den speziellen Bedürfnissen der einzel-

nen Branchen und Unternehmen Rechnung zu tragen, ist es hier dringend erforderlich, im Mindestlohngesetz einen gesetzlichen Vorrang für Regelungen der Tarifvertrags-, der Betriebs- und der Arbeitsvertragsparteien zu Arbeitszeitkonten festzuschreiben, der es den jeweiligen Parteien ermöglicht, vom § 2 Abs. 2 MiLoG-E abweichende Vereinbarungen zu treffen – wie dies beispielsweise im Baugewerbe schon seit Jahren praktiziert wird.

4. Vorrangregelung ist nachzubessern

Die Regelung des § 1 Abs. 3 MiLoG-E ist unzureichend. Gemäß dieser Norm sollen die Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes, des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und der auf ihrer Grundlage erlassenen Rechtsverordnungen dem Mindestlohngesetz vorgehen, soweit die Höhe der auf ihrer Grundlage festgesetzten Branchenmindestlöhne die Höhe des Mindestlohns nicht unterschreitet. Dieser Vorrang soll entsprechend für einen auf der Grundlage von § 6 des Tarifvertragsgesetzes für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne der § 4 Abs. 1 Nr. 1 sowie §§ 5 und 6 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes gelten. Erst durch einen Blick in die Begründung des Gesetzentwurfes (dort S. 39) wird klar, dass diese Regelung die Wirkung der Branchenmindestlöhne nach Auslaufen der Übergangsphase zum 31. Dezember 2016 festlegen soll und der allgemeine Mindestlohn ab dem 1. Januar 2017 eine unterste Grenze bildet, die auch von den Branchenmindestlöhnen nicht unterschritten werden darf. Derart wichtige Informationen zur Anwendung und Auslegung des Mindestlohngesetzes gehören jedoch nicht in die Gesetzesbegründung, sondern müssen ihren Platz im Gesetz selber finden, um Rechtsunsicherheiten und Auslegungsschwierigkeiten in der betrieblichen Praxis von vornherein zu vermeiden.

5. Keine Generalunternehmerhaftung für alle Auftraggeber

Um eine bessere Wirksamkeit des gesetzlichen Mindestlohns und damit auch faire Wettbewerbsbedingungen gerade für kleine und mittlere Unternehmen zu erzielen, ist die geplante Generalunternehmerhaftung nach § 13 MiLoG-E sicherlich sinnvoll und insoweit zu begrüßen. Dennoch bedarf es hinsichtlich der geplanten Generalunternehmerhaftung für alle Auftraggeber einer differenzierten Betrachtungsweise.

So sieht § 13 MiLoG-E vor, dass ein Unternehmer, der einen anderen Unternehmer mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Verpflichtungen dieses Unternehmens, eines Nachunternehmens oder eines von dem Unternehmer oder einem Nachunternehmer beauftragten Verleiher zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns an die Arbeitnehmern wie ein Bürge haftet, der auf die Einrede der Vorausklage verzichtet hat. Diese Haftungsregelungen, die aus dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz entliehen sind, haben dort unzweifelhaft angesichts der differenzierten tarifvertraglichen Regelungen ihre Berechtigung.

Zwar sieht der jetzige Gesetzentwurf im Vergleich zum Referentenentwurf vom 19. März 2014 Exkulpationsmöglichkeiten des Unternehmers als Auftraggeber vor. Problematisch ist dabei allerdings, wie es dem Auftraggeber in der betrieblichen Praxis gelingen soll, eine Haftungsbefreiung zu erlangen. Es wird für ihn regelmäßig unzumutbar und tatsächlich undurchführbar sein, nachzuweisen, dass er weder "positive Kenntnis noch grob fahrlässige Unkenntnis" davon hatte, dass ein von ihm beauftragtes Unternehmen der Mindestlohnzahlung nicht nachkommt. Hier setzt das Datenschutzrecht der Überwachungsmöglichkeit und den Einsichts- und Prüfrechten des Auftraggebers gegenüber dem Betrieb des Auftragnehmers klare Grenzen.

Deshalb sollte die Beweislastverteilung des § 13 MiLoG-E an dieser Stelle umgekehrt werden und es der zuständigen Behörde auferlegt werden, die positive Kenntnis oder die grob fahrlässige Unkenntnis des Unternehmers als Auftraggeber von der Nichtzahlung des Mindestlohn durch seinen Auftragnehmer nachzuweisen.

Im Übrigen stellt sich die Frage, ob die geplante Generalunternehmerhaftung im Rahmen des Mindestlohngesetzes wegen der ungleich höheren Publizitätswirkung des in der Öffentlichkeit hinreichend bekannten gesetzlichen Mindestlohns überhaupt erforderlich ist.

Nicht nachvollziehbar ist ferner, warum die noch in dem Referentenentwurf vorgesehene Haftungsbeschränkung des Auftraggebers auf das Nettoentgelt des Arbeitnehmers in dem aktuellen Gesetzentwurf nicht mehr enthalten ist. Sollte der Gesetzgeber weiterhin an der Generalunternehmerhaftung festhalten, ist die Wiederaufnahme dieser Regelung schon aus Gründen der Rechtssicherheit dringend geboten.

6. Bußgeldregelung kriminalisiert Arbeitgeber

Die Einhaltung der Regelungen des Mindestlohngesetzes und die Verhängung von Sanktionen bei deren Missachtung liegt – auch – im Interesse der redlichen Arbeitgeber. Dennoch bedarf es auch hier einer differenzierten Betrachtung: Zur Durchführung und Kontrolle des allgemeinen Mindestlohns werden in § 21 MiLoG-E weitestgehend die entsprechenden Vorschriften des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes übernommen. Während diese Bußgeldregelungen im Kontext des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes ihre Richtigkeit haben, droht mit ihnen im Rahmen des Mindestlohngesetzes eine weitgehende Kriminalisierung der Arbeitgeber.

Damit es beispielsweise nicht schon wegen versehentlicher Abrechnungsfehler zur Verhängung von Bußgeldern kommt, sollten die Bußgeldtatbestände des § 21 MiLoG-E nur bei vorsätzlichem oder grob fahrlässigem Handeln einschlägig sein. Anderenfalls wären gerade kleinere Betriebe übermäßig belastet. Zudem könnten Arbeitgeber, obwohl sie entsprechende Entgelte nach dem Mindestlohngesetz zahlen, nur weil sie in Sachen Fälligkeit von § 2 Abs. 1 MiLoG-E abweichende Zeiträume geregelt haben, nach § 21 MiLoG-E mit einem Bußgeld belegt werden. Auch dies würde eine nicht gerechtfertigte Kriminalisierung der Arbeitgeber nach sich ziehen.

7. Tariftreuregelung zu weitgehend

Die in § 19 MiLoG-E vorgesehene Tariftreuregelung ist grundsätzlich für die Erreichung des Gesetzesziels zweckmäßig. In ihrer konkreten Ausgestaltung ist die Norm jedoch zu weitgehend. Nach § 19 MiLoG-E soll bereits der fahrlässige Verzug mit Lohnzahlungen oder das fahrlässige Nichteinhalten der Dokumentationspflichten zum Ausschluss der Teilnahme an der Vergabe öffentlicher Aufträge führen, wenn eine Geldbuße von (vergleichsweise geringen) 2.500 Euro ausgesprochen wurde. Es kommt damit zu einer zweifachen Bestrafung des betroffenen Arbeitgebers – und dies, ohne dass das Bußgeldverfahren rechtskräftig abgeschlossen bzw. überhaupt erst durchgeführt wurde.

Ein Ausschluss von Auftragsvergaben darf erst erfolgen, wenn über das Bußgeldverfahren rechtskräftig entschieden wurde und der Unternehmer wiederholt und in schwerer Weise gegen die besonders bedeutsamen Pflichten des Mindestlohngesetzes verstoßen hat. Sanktionen sollten nur bei vorsätzlich oder grob fahrlässigem Tätigwerden verhängt werden.

8. Korrektur der Altersgrenze notwendig

Die Regelung des § 22 des Entwurfs zum Mindestlohngesetz (MiLoG-E), wonach Arbeitnehmer Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn haben, wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben und sich nicht in der Ausbildung befinden, ist unzureichend. Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes in Höhe von 8,50 Euro darf weder die Attraktivität des beruflichen Ausbildungssystems beschädigen noch zu einem Abbau von Arbeitsplätzen führen bzw. dem weiteren Aufbau von Beschäftigung entgegenwirken.

Um diese möglichen negativen Beschäftigungswirkungen eines gesetzlichen Mindestlohnes zu vermeiden, halten wir es für angezeigt, junge Menschen bis 25 Jahre ohne Berufsausbildung bzw. einen ersten akademischen Abschluss vom Geltungsbereich des Mindestlohngesetzes herauszunehmen.

Mit einer Anhebung der Altersgrenze auf das 25. Lebensjahr kann verhindert werden, dass jugendlichen Arbeitnehmern mit dem gesetzlichen Mindestlohn Fehlanreize bei der Berufsorientierung gegeben werden. Im Alter von 18 Jahren beenden zahlreiche Jugendliche erst ihre Schulausbildung. Das durchschnittliche Ausbildungseintrittsalter beträgt in Deutschland schon jetzt über 20 Jahre.

Viele junge Menschen wären durch den gesetzlichen Mindestlohn der Versuchung ausgesetzt, Helferjobs zu 8,50 Euro auszuüben, anstatt eine Berufsausbildung zu absolvieren. Ziel einer vorausschauenden und nachhaltigen Gesetzgebung muss es aber sein, junge Menschen zur Aufnahme einer beruflichen Ausbildung zu motivieren und damit der wachsenden Problemgruppe von Jugendlichen unter 25 Jahren ohne Berufsausbildung entgegenzuwirken.

Die Einführung einer solchen Altersgrenze ist sowohl nach den europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien als auch dem deutschen Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht nur rechtlich zulässig, sondern entspricht auch der Werteentscheidung des deutschen Gesetzgebers. So stellt nach Artikel 6 Absatz 1 der EU-Richtlinie 2000/78 eine Ungleichbehandlung wegen des Alters keine Diskriminierung dar, wenn sie im Rahmen des nationalen Rechts ein legitimes Ziel, insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt und berufliche Bildung, verfolgt. Bei der Wahl entsprechender angemessener arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen verfügen die Mitgliedstaaten nach ständiger Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes über einen weiten Ermessensspielraum. Der deutsche Gesetzgeber hat mit § 10 Nr. 1 AGG hierzu eine entsprechende Werteentscheidung getroffen. Diese Regelung bestimmt ausdrücklich, dass unterschiedliche Behandlungen aufgrund des Alters erlaubt sind für die *"Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung (...), einschließlich der Bedingungen für Entlohnung des Beschäftigungsverhältnisses, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen (...) zu fördern"*. Ein gesetzlicher Mindestlohn muss deshalb mit der gebotenen Differenziertheit auf die Gruppe der jedenfalls ungelernten Beschäftigten angewendet werden, um deren Beschäftigungschancen nicht zu beeinträchtigen.

Die Einführung einer allgemeinen Altersgrenze hat den Vorteil, für die betroffenen jungen Menschen, aber auch für die Arbeitgeber eindeutig, wenig administrativ aufwendig sowie mit Blick auf ihre Einhaltung einfach überprüfbar zu sein. Sie ist deshalb anderen Differenzierungsregelungen wie z. B. Abschlagsmodellen vorzuziehen.

9. Orientierungspraktika – Ausnahme greift zu kurz

Zwar ist es zu begrüßen, dass Personen, die an Einstiegsqualifizierungen nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzgebung teilnehmen, gemäß § 22 Abs. 1 Nr. 4 MiLoG-E vom persönlichen Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen werden. Nicht ausreichend ist jedoch, dass Personen, die zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums ein Praktikum ableisten (sogen. Orientierungspraktika), nach § 22 Abs. 1 Nr. 2 MiLoG-E lediglich für die Dauer von sechs Wochen vom Mindestlohnanspruch ausgeschlossen sein sollen.

Diese Ausnahmeregelung greift eindeutig zu kurz. Um einen umfassenden Einblick in die oftmals sehr komplexen und verschiedenartigen Tätigkeitsfelder zu bekommen, bedarf es einer längeren Verweildauer der Teilnehmer in den Praktika. Dies umso mehr, als gewisse Tätigkeiten – gerade auch in kleinen und mittleren Betrieben – nicht regelmäßig und wiederkehrend durchgeführt werden, sondern saisonal und je nach geforderter Werksleistung sehr unterschiedlich sein können. Erforderlich ist deshalb eine Herausnahme von Orientierungspraktika aus dem Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes mindestens für die Dauer von zwei Monaten.

Darüber hinaus sollte die in der Gesetzesbegründung zu § 22 MiLoG-E enthaltene wichtige Klarstellung, wonach "für sonstige von § 26 des Berufsbildungsgesetzes erfasste Vertragsverhältnisse, die keine Arbeitsverhältnisse oder Praktikantenverhältnisse sind, dieses Gesetz keine Anwendung findet" in den Gesetzeswortlaut von § 22 MiLoG-E aufgenommen werden, damit Rechtsanwender praxisrelevante Auslegungs- und Abgrenzungsfragen besser lösen können. So ist zu gewährleisten, dass bspw. bei den im Handwerk zunehmenden "dualen Studi-

engängen", die sich durch eine enge Verknüpfung theoretischer und praktischer Lerninhalte auszeichnen, die Praxisphasen nicht als mindestlohnpflichtige Tätigkeiten eingestuft werden.

10. Unabdingbarkeit des Mindestlohnanspruchs zu weitgehend

Im Mindestlohngesetz muss sichergestellt werden, dass der Mindestlohnanspruch nach § 1 MiLoG-E den regulären Ausschlussfristen unterliegt. Bisher sieht die Regelung des § 3 MiLoG-E vor, dass Vereinbarungen, die den Mindestlohn unterschreiten oder seine Geltendmachung beschränken unwirksam sind. Zudem soll auf ihn nur durch einen gerichtlichen Vergleich verzichtet werden können und eine Anspruchsverwirkung ausgeschlossen sein. Mit diesen Regelungen wird keine Rechtssicherheit erzeugt, sondern Rechtsunfrieden in die Betriebe getragen. Nicht nur arbeitsvertraglichen Ausschlussfristen wird mit § 3 MiLoG-E der Boden entzogen. Gleiches gilt für die zahlreich vereinbarten tarifvertraglichen Ausschlussklauseln, was einen erheblichen Eingriff in die Tarifautonomie darstellt. Es bedarf daher dringend der gesetzlichen Klarstellung, dass Ausschlussfristen weiter möglich bleiben.

11. Dokumentationspflichten korrekturbedürftig

Dringend korrekturbedürftig sind die Dokumentationspflichten gemäß § 17 MiLoG-E. Diese Norm legt fest, dass Arbeitgeber, die geringfügig Beschäftigte beschäftigen oder in den unter § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes fallenden Wirtschaftszweigen Arbeitnehmer beschäftigen, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit spätestens mit Ablauf des siebenten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertages aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren haben. Mit dieser Regelung werden

den Arbeitgebern erhebliche Bürokratielasten und finanzielle Risiken aufgebürdet, da Verstöße gegen die Dokumentationspflichten gemäß § 21 Abs. 1 Nr. 7 eine Ordnungswidrigkeit darstellen und mit einer Geldbuße bis zu 500.000 Euro geahndet werden können.

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz schreibt Aufzeichnungspflichten zwecks besserer Kontrollmöglichkeiten nur für die Branchenmindestlohnempfänger vor. Die geplante Norm weitet diese Pflichten im Zusammenhang des Mindestlohngesetzes dagegen ohne erkennbaren Grund auch auf Angestellte der Wirtschaftszweige des § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz aus, obwohl Angestellte bisher zu Recht nicht im Fokus der politischen Diskussion um den gesetzlichen Mindestlohn standen und regelmäßig Verdienste über 8,50 Euro aufweisen. Die zusätzlichen Aufzeichnungspflichten für Angestellte müssen entfallen, denn Stundenzettel und Stundenaufzeichnungen sind bei Angestellten in der betrieblichen Praxis absolut unüblich und darüber hinaus jedenfalls zur Sicherstellung eines Mindestlohns für diese und auch andere Personengruppen nicht zweckdienlich.

Abzulehnen sind ebenso die mit § 17 MiLoG-E verbundenen umfassenden Aufzeichnungspflichten für geringfügig Beschäftigte, die insbesondere kleine und mittlere Betriebe vor große Herausforderungen stellt und sie mit neuen Bürokratielasten beschwert. Dies gilt insbesondere für die Regelung in § 17 Abs. 2 MiLoG-E, wonach "die Unterlagen am Ort der Beschäftigung bereitzuhalten sind". Diese Vorschrift ist gerade für viele Handwerksbetriebe, bei denen solche Unterlagen oft beim Steuerberater vorgehalten als auch für Filialbetriebe, wo solche Unterlagen zumeist in der Firmenzentrale gesammelt werden, unpraktikabel. Ebenso darf es nicht zu einer Verschärfung der bestehenden Regelungen zur Sofortmeldung nach § 28a SGB IV und den Mitführungspflichten von Personaldokumenten nach

§ 2a SchwarzArbG einschließlich der von den Spitzenverbänden der Sozialversicherungsträger entwickelten Abgrenzungskriterien insbesondere für die Lebensmittelhandwerke kommen.

12. Mindestlohnkommission

Die Einsetzung einer aus sechs stimmberechtigten Vertretern der Sozialpartner, zwei Mitgliedern aus der Wissenschaft sowie einem Vorsitzenden bestehenden Mindestlohnkommission gemäß §§ 4 ff MiLoG-E wird vom Handwerk begrüßt. Gleiches gilt für die Regelung in § 6 MiLoG-E, wonach bei Streit über die Besetzung des Vorsitzes das Los entscheiden soll.

So richtig es ist, die zukünftige Ausgestaltung des gesetzlichen Mindestlohns insbesondere in die Hände der Vertreter der Sozialpartnerorganisationen zu legen, so werden diese ihre Aufgabe nur erfüllen können, wenn eine Autonomie der Beratungen im Sinne einer Politikferne gesetzlich ausreichend normiert und eine Instrumentalisierung der Kommission für tarifpolitische Zwecke verhindert wird. Diesen unverzichtbaren Vorgaben werden die vorgeschlagenen Regelungen nicht in ausreichendem Maße gerecht.

13. Turnus der Mindestlohnfestsetzung zu eng

Der Anpassungsmechanismus des Mindestlohns ist dringend zu korrigieren. Gemäß § 9 Abs. 1 S. 1 MiLoG-E soll die Mindestlohnkommission erstmals bis zum 10. Juni 2017 mit Wirkung zum 1. Januar 2018 über eine Anpassung der Mindestlohnhöhe beschließen. Dass anschließend nach § 9 Abs. 1 S. 2 MiLoG-E eine jährliche Anpassung des Mindestlohns geplant wird, lehnt das Handwerk mit Entschiedenheit ab.

Zwischen der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 und dessen erstmaliger Neufestsetzung zum 1. Januar 2018

liegen drei Jahre. Dieser Turnus von drei – mindestens aber zwei – Jahren sollte für die künftige Anpassung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz im Sinne einer Regelvorschrift beibehalten werden.

Nur auf diese Weise kann für die Arbeitgeber eine hinreichende Planungssicherheit gewährleistet werden. Diese ist beispielsweise im Textilreinigungshandwerk unerlässlich vor dem Hintergrund, dass die Bedingungen für öffentliche Ausschreibungen der Versorgungsverträge der Kunden (etwa im Krankenhaus- und Altenpflegebereich) langfristig angelegt sind mit einer Preisbindung für eine regelmäßig drei- bis vierjährige Vertragslaufzeit. Zwischenzeitliche – nach jetzigem Gesetzesvorschlag im Zweifel jährlich erfolgende – Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns können in den Angeboten kaum berücksichtigt werden und würden damit einseitig zu Lasten der Unternehmen gehen.

Ein kürzerer Regelanpassungsmechanismus öffnet zudem die Tür für eine aufgrund von Landes- oder Bundestagswahlen permanente Debatte um soziale Wohltaten in Form von Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohnes. Darüber hinaus droht eine Instrumentalisierung der Kommission durch die darin vertretenen Sozialpartner, um über Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohnes laufende Tarifrunden in ihrem Sinne zu beeinflussen.

Die vorgesehene gesetzliche Verpflichtung zur Berücksichtigung der Tariflohnentwicklung ist sinnvoll, sofern sie nachlaufend, differenziert und gewichtet erfolgt. Zusätzlich hält das Handwerk auch die Berücksichtigung der Entwicklung der Steigerungsraten des sozio-kulturellen Existenzminimums für erforderlich. Dieses bildet in umfassender Weise die Entwicklung der Lebenshaltungskosten ab und ist damit für den gesetzlichen Mindestlohn, der lediglich einen angemessenen Mindestschutz für Arbeitnehmer

etablieren soll, eine ebenso sinnvolle Orientierungsgröße.

14. Eigene Geschäftsstelle fördert Bürokratie

Zurückzuweisen ist die Regelung in § 12 MiLoG-E, wonach die Mindestlohnkommission mit einer eigenen Geschäftsstelle ausgestattet werden soll. Mit der Einrichtung dieser Geschäftsstelle bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin als selbstständige Organisationseinheit ist ein erheblicher Verwaltungs- und Personalaufwand verbunden. Gerade mit Blick darauf, dass wir einen drei- bzw. mindestens einen zweijährigen Anpassungsturnus des gesetzlichen Mindestlohns fordern, bedarf es hier keiner dauerhaften Einrichtung einer solchen gesonderten und breit aufgestellten Geschäftsstelle. Sinnvoller ist es, auf schon etablierte Strukturen zurückzugreifen. In Betracht kommt hier eine Zuordnung dieser Aufgaben beim ohnehin mit dem Thema Mindestlohn befassten Zoll bzw. der Finanzkontrolle Schwarzarbeit.

Nicht nachvollziehbar ist zudem, dass die Geschäftsstelle gemäß § 12 Abs. 3 MiLoG-E als Informationsstelle Beratungstätigkeiten gegenüber Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum Thema Mindestlohn wahrnehmen soll. Die Beratung in arbeitsrechtlichen Detailfragen muss den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften mit ihren gewachsenen Strukturen vorbehalten bleiben.

15. Umfassende Evaluierung dringend erforderlich

Völlig unzureichend ist die Regelung des § 23 MiLoG-E, wonach das Mindestlohngesetz 2020 zu evaluieren ist. Angesichts der zu erwartenden vielfältigen und tiefgreifenden Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die bestehende

Arbeitsmarkt- und Tarifverfassung, bei dem es sich laut Bundesministerin Andrea Nahles um das "folgenreichste Arbeitsrechtsgesetz seit Jahrzehnten" handelt, ist eine gesetzlich vorgeschriebene Evaluierung der zu erwartenden wirtschafts-, tarif- und arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen unverzichtbar.

Eine Evaluierung des Gesetzes erst in 2020 käme einem evaluatorischen Blindflug des Gesetzgebers gleich. Eine umfassende Evaluation des Mindestlohngesetzes sollte vielmehr schon zu einem früheren Zeitpunkt erfolgen und den Zeitraum 2015 bis 2017 umfassen. Nur auf diese Weise können die direkten Auswirkungen, die mit der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns einhergehen, überprüft und notwendige Korrekturen an dem Mindestlohngesetz, insbesondere in Bezug auf Ausnahmeregelungen, rechtzeitig vorgenommen werden. Eine erst 2020 erfolgende Evaluation kann aufgrund der bis dahin vielfältigen nationalen (und internationalen) wirtschaftlich- und gesellschaftspolitischen Einflüsse kein realistisches Abbild der unmittelbaren Wirkung des gesetzlichen Mindestlohns darstellen.

Die Überprüfung des Gesetzes darf sich zudem nicht in einem einmaligen Vorgang erschöpfen, sondern bedarf aufgrund seiner Eingriffsintensität einer fortwährenden und mindestens regelmäßigen in einem dreijährigen Turnus stattfindenden Evaluierung seiner Auswirkungen, die vom Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (SVR) vorgenommen werden sollte.

Die Evaluierung darf sich dabei nicht auf die Evaluation "dieses Gesetzes" beschränken, wie es § 23 MiLoG-E vorsieht. Das Augenmerk sollte vielmehr auch darauf gelegt werden, welche Auswirkungen der gesetzliche Mindestlohn auf die Entwicklung der Scheinselbstständigkeit/Schwarzarbeit und der Solo-

Selbstständigkeit, auf die Integration von Langzeitarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt, die duale Berufsausbildung, die Tarifbindung und die Flächentarifvertragsstrukturen hat.

III. Tarifvertragsgesetz

1. Neuregelung der Allgemeinverbindlicherklärung

Die Regelung des § 5 TVG-E sieht vor, dass das 50%-Quorum als Voraussetzung jeder Allgemeinverbindlicherklärung entfallen soll. Stattdessen soll das Vorliegen eines öffentlichen Interesses genügen. Entsprechend soll die Allgemeinverbindlicherklärung in der Regel im öffentlichen Interesse geboten sein, wenn die Tarifvertragsparteien darlegen, dass der Tarifvertrag in seinem Geltungsbereich für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen überwiegende Bedeutung erlangt hat oder die Absicherung der Wirksamkeit der tarifvertraglichen Normsetzung gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklung eine Allgemeinverbindlicherklärung verlangt.

Das Handwerk begrüßt die gesetzgeberische Zielsetzung, die Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen zur Stützung der tariflichen Ordnung neu zu fassen. Gerade im Bereich der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen bedarf es eines besonderen Maßes an Rechtssicherheit. Ob diese sehr allgemein gehaltene gesetzliche Regelung des öffentlichen Interesses verfassungsrechtlich haltbar ist, ist zweifelhaft.

Sichergestellt werden muss jedenfalls, dass an die Darlegungslast der antragstellenden Parteien im Rahmen des § 5 TVG-E keine unverhältnismäßigen Anforderungen gestellt werden. Aufgrund der Bedeutung, die der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen im Handwerk und auch in anderen Wirtschaftszweigen zu-

kommt, bedarf es zudem dringend einer Beschleunigung des Verfahrensgangs in diesem Bereich.

2. Keine staatlich verordnete Vorrangregelung für Tarifverträge

Zu streichen ist die Bestimmung des § 5 Abs. 4 S. 2 TVG-E. Danach soll ein nach § 5 Abs. 1a TVG-E allgemeinverbindlich erklärter Tarifvertrag (d. h. Tarifwerke über gemeinsame Einrichtungen) vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten sein, wenn dieser nach § 3 TVG an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist. Mit der Normierung eines solchen absoluten Tarifvorrangs werden mit einem gesetzlichen Federstrich alle Arbeitgeber unabhängig von ihrer eigenen Tarifbindung in den Geltungsbereich eines anderen, allgemeinverbindlichen Tarifvertrags gezogen. Dies bedeutet den kompletten Verlust der eigenen Koalitionsfreiheit ebenso wie den vollständigen Verlust der Tarifautonomie der betroffenen Tarifvertragsparteien.

Der Gesetzgeber schießt hier eindeutig über das von ihm – wenn auch wohl gut gemeinte – Ziel, Tarifwerke über soziale Einrichtungen zur Geltung zu verhelfen, hinaus. Das deutsche Arbeitsrecht kennt keine abgestuften Qualitäten der Tarifbindung. Seit Jahrzehnten existieren zwischen den einzelnen Branchen in eigener Verantwortung der jeweiligen Tarifvertragsparteien vereinbarte Abgrenzungskriterien hinsichtlich der Geltungsbereiche ihrer Tarifverträge, um zu verhindern, dass es zur Überlappung "fremder" Tarifverträge kommt. Ein Beispiel dafür ist auch die sogenannte "Große Einschränkungsklausel", die Tarifverträge des Bauhauptgewerbes von denen anderer baunaher Branchen abgrenzt. Diese zwischen den Branchen einvernehmlich vereinbarten fachlichen Abgrenzungen müssen auch weiterhin ohne einen wertenden gesetzlichen Vorrang möglich sein.

Überdies ließe sich die Frage der konkurrierenden Tarifverträge in diesem Bereich künftig nicht mehr über den Grundsatz der Spezialität regeln. Letztlich wäre auch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum "Überwiegens-Prinzip", wonach der (allgemeinverbindliche) Tarifvertrag einer "anderen" Branche erst dann Anwendung finden soll, wenn die Arbeitnehmer arbeitszeitlich überwiegend die Tätigkeiten dieser anderen Branche ausübten, hinfällig. Ein Arbeitgeber wäre, sowie er – wenn auch nur im geringen Umfang – Tätigkeiten einer anderen Branche ausübt, die über Tarifwerke nach § 5 Abs. 1a TVG-E verfügt, von diesen sofort erfasst. Ob dies einer verfassungsrechtlichen Überprüfung standhält, ist zweifelhaft.

3. Unklare Regelung der Tarifwerke über gemeinsame Einrichtungen

Der Wortlaut der Regelung des § 5 Abs. 1a TVG-E ist unverständlich. In § 5 Abs. 1a TVG-E ist vorgesehen, dass das BMAS einen Tarifvertrag über gemeinsame Einrichtungen zur Sicherung ihrer Funktionsfähigkeit im Einvernehmen mit dem Tarifausschuss auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien für allgemeinverbindlich erklären kann, wenn der Tarifvertrag die Einziehung von Beiträgen und die Gewährung von Leistungen durch eine gemeinsame Einrichtung mit im Gesetz näher bestimmten Regelungsgegenständen normiert.

Hier ist zum einen unklar, ob es sich bei dem "einen Tarifvertrag" über gemeinsame Einrichtungen" um einen gesonderten Tarifvertrag handeln muss, der alle im Gesetz genannten Regelungsgegenstände in sich abschließend tarifiert. Es ist nicht erkennbar, ob es nicht weiterhin ausreichend ist, dass die für die Funktionsfähigkeit der gemeinsamen Einrichtungen notwendigen Regelungsaspekte in verschiedenen (Rahmen-) Tarifverträgen festgeschrieben sind. Dies sollte

jedenfalls für bestehende gemeinsame Einrichtungen weiterhin möglich sein.

Zum anderen ist nicht erkennbar, welche Bedeutung die in § 5 Abs. 1a TVG-E aufgeführten Regelungsgegenstände haben sollen. So bleibt offen, ob sie kumulativ oder alternativ in den Tarifwerken bzw. dem Tarifwerk vorliegen müssen. Unabhängig davon ist sicherzustellen, dass die genannten Regelungsgegenstände lediglich beispielhafte Inhalte dieser Tarifwerke sein können, sie diese also "insbesondere" beinhalten können, aber nicht müssen, um auch zukünftigen Entwicklungen Raum zu lassen.

IV. Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Die Ergänzung der Regelung des § 8 Abs. 3 AEntG-E, wonach es für die Verpflichtung des Zeitarbeitsunternehmens zur Gewährung der vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen allein auf die vom Zeitarbeitnehmer ausgeübte Tätigkeit ankommt, wird vom Handwerk begrüßt. Diese Regelung verhindert den missbräuchlichen Einsatz von Zeitarbeit zur Umgehung der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz allgemeinverbindlichen Arbeitsbedingungen. Die im Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommenen Branchen zeichnen sich zum Teil dadurch aus, dass Dienstleistungen in Betrieben anderer Branchen erbracht werden. Damit läßt das Verständnis des Bundesarbeitsgerichts zu § 8 Abs. 3 AEntG praktisch zur Umgehung ein und zwar, indem die Dienstleistungen über den Einsatz von Zeitarbeitnehmern unter Umgehung beispielsweise des geltenden Mindestlohns in den Betrieb geholt werden.

Die Eindämmung des missbräuchlichen Einsatzes von Zeitarbeit und die Wiederherstellung des Zustands, wie er bis zur Entscheidung des Bun-

desarbeitsgerichts durch die Prüfpraxis der Kontrollbehörden bestanden hat, entsprechen dem heutigen Verständnis der Zeitarbeit. Die Zeitarbeitsbranche versucht selbst, etwa über Branchenzuschläge und andere Instrumente, den missbräuchlichen Einsatz von Zeitarbeit zu unterbinden. Die vom Gesetzgeber geplante Neuregelung nimmt daher eine seit langem notwendige Klarstellung vor und verhindert ein Unterlaufen der Branchen-Mindestlohtarifverträge durch missbräuchliche Zeitarbeitsgeschäftsmodelle.

V. Arbeitsgerichtsgesetz

Mit den Neufassungen des Arbeitsgerichtsgesetzes, insbesondere der §§ 2a Nr. 5, 98 ArbGG-E, strebt der Gesetzgeber eine Konzentration der Überprüfung der Wirksamkeit einer Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrags nach dem Tarifvertragsgesetz bzw. einer Rechtsverordnung nach § 7 oder § 7a Arbeitnehmer-Entsendegesetz bzw. § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bei den Arbeitsgerichten. Diese Neuregelungen der Rechtswegzuständigkeit sind zu begrüßen, in der Erwartung, dass sie tatsächlich eine höhere Rechtssicherheit gewährleisten.

VI. Verdienststatistikgesetz

Die in § 4 VerdStatG-E geplante Ausweitung der Verdienststrukturerhebung auf Betriebe mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sieht das Handwerk kritisch. So nachvollziehbar die Motivation des Gesetzgeber ist, die Obergrenze des Stichprobenumfangs zu erhöhen und damit verlässlichere Daten über die tatsächliche Entwicklung der Löhne in der gesamten deutschen Wirtschaft zu gewinnen, so bedeutet diese Ausweitung der statistischen Meldepflichten für die betreffenden kleinen Un-

ternehmen eine erhebliche administrative Mehrbelastung.

Um den Unternehmen diese bürokratischen Lasten zu ersparen, sollte zumindest geprüft werden, ob sich nicht durch die Nutzung schon bestehender Datenerhebungen beispielsweise durch die Bundesagentur für Arbeit vergleichbare Erkenntnisse über die allgemeine Lohnentwicklung in den Unternehmen gewinnen lassen.