

Änderungsantrag

der Fraktionen der CDU/CSU und der SPD

zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Tarifautonomie (Tarifautonomiestärkungsgesetz)

1. Artikel 1 wird wie folgt geändert:

a) In § 2 Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „auszugleichen“ die Wörter „, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden nach § 1 Absatz 1 nicht bereits durch Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist“ eingefügt.

b) In § 3 Satz 2 werden vor dem Wort „Anspruch“ das Wort „entstandenen“ und nach dem Wort „verzichten“ die Wörter „; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen“ eingefügt.

c) § 9 wird wie folgt geändert:

aa) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aaa) In Satz 1 werden die Wörter „nach Ablauf der in § 24 genannten Übergangsfrist bis zum 10. Juni 2017“ durch die Wörter „bis zum 30. Juni 2016“ und die Angabe „2018“ durch die Angabe „2017“ ersetzt.

bbb) In Satz 2 wird das Wort „jährlich“ durch die Wörter „alle zwei Jahre“ ersetzt.

bb) Folgender Absatz 4 wird angefügt:

„(4) Die Mindestlohnkommission evaluiert laufend die Auswirkungen des Mindestlohns auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung im Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität und stellt ihre Erkenntnisse der Bundesregierung in einem Bericht alle zwei Jahre

gemeinsam mit ihrem Beschluss zur Verfügung.“

d) § 10 Absatz 3 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Die Mindestlohnkommission kann Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, Wohlfahrtsverbände, Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, sowie sonstige von der Anpassung des Mindestlohns Betroffene vor Beschlussfassung anhören.“

e) § 11 Absatz 2 Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Vor Erlass der Rechtsverordnung erhalten die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften, die Wohlfahrtsverbände sowie die Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme.“

f) § 13 wird wie folgt gefasst:

„§ 13

Haftung des Auftraggebers

§ 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes findet entsprechende Anwendung.“

g) § 17 wird wie folgt geändert:

aa) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Arbeitsleistung“ die Wörter „in einem der in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes genannten Wirtschaftszweige“ eingefügt.

- bb) In Absatz 3 werden nach dem Wort „Arbeitgebers“ die Wörter „oder eines Entleihers“ eingefügt und nach dem Wort „hinsichtlich“ das Wort „der“ durch das Wort „bestimmter“ ersetzt.
- cc) Folgender Absatz 4 wird angefügt:
- „(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftsbereiches oder Wirtschaftszweiges dies erfordern.“
- h) § 19 Absatz 1 Satz 2 wird aufgehoben.
- i) § 22 wird wie folgt geändert:
- aa) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:
- „(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, es sei denn, dass sie
1. ein Praktikum verpflichtend auf Grund einer schulrechtlichen Bestimmung, einer Ausbildungsordnung, einer hochschulrechtlichen Bestimmung oder im Rahmen einer Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie leisten,
 2. ein Praktikum von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums leisten,
 3. ein Praktikum von bis zu drei Monaten begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung leisten, wenn nicht zuvor ein solches Praktikumsverhältnis mit demselben Auszubildenden bestanden hat oder
 4. an einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch oder an einer Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 des Berufsbildungsgesetzes teilnehmen.
- Praktikantin oder Praktikant ist unabhängig von der Bezeichnung des
- Rechtsverhältnisses, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt.“
- bb) Absatz 4 wird wie folgt geändert:
- aaa) In Satz 1 wird nach der Angabe „§ 18“ die Angabe „Absatz 1“ eingefügt.
- bbb) In Satz 2 wird die Angabe „1. Januar 2017“ durch die Angabe „1. Juni 2016“ ersetzt.
- j) § 24 wird wie folgt geändert:
- aa) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1 und in Satz 1 werden die Angabe „2016“ durch die Angabe „2017“ ersetzt und nach dem Wort „sind“ die Wörter „; ab dem 1. Januar 2017 müssen abweichende Regelungen in diesem Sinne mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde vorsehen“ eingefügt.
- bb) Folgender Absatz wird angefügt:
- „(2) Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller haben ab dem 1. Januar 2015 einen Anspruch auf 75 Prozent und ab dem 1. Januar 2016 auf 85 Prozent des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1. Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 beträgt der Mindestlohn für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller brutto 8,50 Euro je Zeitstunde. Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller im Sinne der Sätze 1 und 2 sind Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen; dies umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.“
2. Artikel 2 wird wie folgt geändert:
- a) In Nummer 4 Buchstabe c wird Absatz 2a Satz 2 wie folgt gefasst:
- „Für die Vertretung der Beteiligten gilt § 11 Absatz 4 und 5 entsprechend.“
- b) In Nummer 5 wird § 98 Absatz 3 Satz 2 wie folgt gefasst:
- „Für die Vertretung der Beteiligten gilt § 11 Absatz 4 und 5 entsprechend.“
3. Nach Artikel 3 wird folgender Artikel 3a eingefügt:

„Artikel 3a

Änderung des Nachweisgesetzes

Das Nachweisgesetz vom 20. Juli 1995 (BGBl. I S. 946), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 5. Dezember 2012 (BGBl. I S. 2474) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem § 1 wird folgender Satz angefügt:

„Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, sind Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes.“
2. In § 2 wird nach Absatz 1 folgender Absatz 1a eingefügt:

„(1a) Wer einen Praktikanten einstellt, hat unverzüglich nach Abschluss des Praktikumsvertrages, spätestens vor Aufnahme der Praktikantentätigkeit, die wesentlichen Vertragsbedingungen schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und dem Praktikanten auszuhändigen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

 1. der Name und die Anschrift der Vertragsparteien,
 2. die mit dem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele,
 3. Beginn und Dauer des Praktikums,
 4. Dauer der regelmäßigen täglichen Praktikumszeit,
 5. Zahlung und Höhe der Vergütung,
 6. Dauer des Urlaubs,
 7. ein in allgemeiner Form gehaltener Hinweis auf die Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen, die auf das Praktikumsverhältnis anzuwenden sind.

Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend.“
4. In Artikel 5 Nummer 1 Buchstabe a werden in Absatz 1 Satz 2 im Satzteil vor Nummer 1 die Wörter „die Tarifvertragsparteien darlegen, dass“ gestrichen.
5. Artikel 6 wird wie folgt geändert:
 - a) Nummer 6 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nach Buchstabe b wird folgender Buchstabe c eingefügt:

„c) In Absatz 4 werden nach dem Wort „Tarifverträge“ die Wörter „und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber zumindest teilweise im Geltungsbereich der Rechtsverordnung festlegen,“ eingefügt.“
 - bb) Der bisherige Buchstabe c wird Buchstabe d.

- b) In Nummer 7 wird § 7a Absatz 3 Satz 1 wie folgt gefasst:

„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, Vereinigungen der Arbeitgeber und paritätisch besetzten Kommissionen, die auf der Grundlage kirchlichen Rechts Arbeitsbedingungen für den Bereich kirchlicher Arbeitgeber festlegen, Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme innerhalb von drei Wochen ab dem Tag der Bekanntmachung des Entwurfs der Rechtsverordnung.“
- c) Nach Nummer 8 wird folgende Nummer 8a eingefügt:

„8a. In § 9 Satz 1 werden nach dem Wort „Verzicht“ die Wörter „auf den entstandenen Anspruch“ und nach dem Wort „zulässig“ die Wörter „; im Übrigen ist ein Verzicht ausgeschlossen“ eingefügt.“
- d) Der Nummer 12 wird folgender Buchstabe c angefügt:

„c) Folgende Absätze 3 und 4 werden angefügt:

„(3) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates die Verpflichtungen des Arbeitgebers oder eines Entleihers nach § 18 und den Absätzen 1 und 2 hinsichtlich einzelner Branchen oder Gruppen von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen einschränken.

(4) Das Bundesministerium der Finanzen kann durch Rechtsverordnung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, wie die Verpflichtung des Arbeitgebers, die tägliche Arbeitszeit bei ihm beschäftigter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen aufzuzeichnen und diese Aufzeichnungen aufzubewahren, vereinfacht oder abgewandelt werden kann, sofern Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten der Branche dies erfordern.“
- e) In Nummer 16 wird § 24a wie folgt geändert:
 - aa) Die Angabe „2016“ wird durch die Angabe „2017“ ersetzt.
 - bb) Die Wörter „in § 1 des Mindestlohngesetzes“ werden durch die Wörter „nach dem Mindestlohngesetz“ ersetzt.

- cc) Die Wörter „des § 1 des Mindestlohngesetzes“ werden durch die Wörter „des Mindestlohngesetzes“ ersetzt.

6. Artikel 8 wird wie folgt gefasst:

„Artikel 8

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch 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 wie folgt geändert:

1. Dem § 18 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Die Teilnahme an einer Maßnahme nach § 45 sowie Zeiten einer Erkrankung oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit bis zu sechs Wochen unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht.“

2. Dem § 282a Absatz 2 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.“ ‘

7. Artikel 9 wird wie folgt gefasst:

„Artikel 9

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte 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 wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsangabe wird nach der Angabe zu § 114 folgende Angabe eingefügt:

„§ 115 Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit“.

2. Nach § 18f Absatz 2 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.“

3. Nach § 114 wird folgender § 115 eingefügt:

„§ 115

Geringfügige Beschäftigung und geringfügige selbständige Tätigkeit

Vom 1. Januar 2015 bis einschließlich 31. Dezember 2018 gilt § 8 Absatz 1 Nummer 2 mit der Maßgabe, dass die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf

längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, dass die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 Euro im Monat übersteigt.“ ‘

8. Artikel 15 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 2 wird die Angabe „2016“ durch die Angabe „2017“ ersetzt.

- b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Artikel 9 Nummer 1 und 3 tritt mit Ablauf des 31. Dezember 2018 außer Kraft.“

Begründung

Zu Nummer 1

(Artikel 1 - Änderung des Mindestlohngesetzes)

Zu Buchstabe a

§ 2 Absatz 2 regelt abweichend von der in Absatz 1 geregelten Fälligkeit des Mindestlohns, dass bei verstetigten Arbeitseinkommen die Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus geleistet worden sind, auf ein Arbeitszeitkonto eingestellt werden können. In diesem Fall muss eine geleistete Arbeitsstunde nicht zum in Absatz 1 geregelten Fälligkeitstermin mit dem Mindestlohn vergütet werden, sondern kann später abgegolten werden. Dabei gibt die Ausnahmeregelung des Absatzes 2 Rahmenbedingungen zur Führung mindestlohnrelevanter Arbeitszeitkonten vor, um dem Missbrauch von Arbeitszeitkonten zur Umgehung des Mindestlohns vorzubeugen. Hingegen macht die Regelung keine allgemeinen Vorgaben für sämtliche Arbeitszeitkonten. Durch die Ergänzung von Absatz 2 Satz 1 wird aus Gründen der Rechtssicherheit klargestellt, dass die dortigen Vorgaben nicht einschlägig sind, soweit der Anspruch auf den Mindestlohn bereits durch die Zahlung des verstetigten Arbeitsentgelts erfüllt ist. Die Führung eines Arbeitszeitkontos unterfällt mithin nicht den Vorgaben des Absatzes 2, wenn bereits durch das verstetigte Monatseinkommen für sämtliche geleisteten Arbeitsstunden einschließlich der Überstunden der vom Arbeitgeber nach § 1 Absatz 1 gesetzlich geschuldete Mindestlohn bewirkt wird.

Zu Buchstabe b

Mit der Anpassung wird klargestellt, dass ein Verzicht auf den Mindestlohn nur zulässig ist, wenn er sich auf einen bereits entstandenen Mindestlohnanspruch bezieht und durch gerichtlichen Vergleich erfolgt. Im Übrigen ist ein Verzicht auf den Mindestlohnanspruch ausgeschlossen. Die Anpassung vollzieht insoweit die Regelung des § 4 Absatz 4 Satz 1 des Tarifvertragsgesetzes nach, wonach in einem von den Tarifvertragsparteien gebilligten Vergleich nur auf „entstandene tarifliche Rechte“ verzichtet werden kann.

Zu Buchstabe c

Doppelbuchstabe aa

Die Entscheidung über die Anpassung des Mindestlohns soll von der Mindestlohnkommission in einem zweijährigen Turnus getroffen werden. Erstmals wird

über die Anpassung des zum 1. Januar 2015 eingeführten Mindestlohns mithin mit Wirkung zum 1. Januar 2017 befunden. Danach hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über eine Anpassung zu beschließen. Ein zweijähriger Zyklus entspricht den üblichen tariflichen Entgeltanpassungen und trägt dem Umstand Rechnung, dass entsprechende Daten zur Lohnentwicklung derzeit nicht jährlich zur Verfügung stehen.

Doppelbuchstabe bb

Die Mindestlohnkommission wird zudem mit der Aufgabe betraut, laufend darzustellen, wie sich der Mindestlohn auf den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wettbewerbsbedingungen und die Beschäftigung in Bezug auf bestimmte Branchen und Regionen sowie die Produktivität ausgewirkt hat. Mit dieser Evaluation wird zu einem frühen Zeitpunkt laufend sichergestellt, dass die Auswirkungen des Mindestlohns von der Mindestlohnkommission transparent und nachvollziehbar beleuchtet und die Erkenntnisse der Bundesregierung in einem Bericht alle zwei Jahre gemeinsam mit dem Beschluss zur Verfügung gestellt werden.

Zu Buchstabe d

Die Regelung räumt der Mindestlohnkommission die Möglichkeit ein, vor einem Anpassungsbeschluss Betroffene anzuhören. Mit der Änderung wird klargestellt, dass als Betroffene im weiteren Sinne etwa Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Vereinigungen von Arbeitgebern und Gewerkschaften, öffentlich-rechtliche Religionsgesellschaften, Wohlfahrtsverbände sowie Verbände, die wirtschaftliche und soziale Interessen organisieren, angehört werden können. Ein subjektives Recht auf Anhörung vermittelt die Regelung auch nach der Änderung nicht.

Zu Buchstabe e

Die Anpassung des Mindestlohns kann auch das verfassungsrechtlich gewährleistete Selbstbestimmungsrecht der Kirchen, ihre Arbeitsbedingungen im Rahmen des so genannten Dritten Weges selbst zu regeln, berühren. Kirchen und ihre kirchlichen Einrichtungen beschäftigten bundesweit nach gängigen Schätzungen mehr als 1,3 Millionen sozialversicherungspflichtige Mitarbeiter, wobei insbesondere im Bereich der sozialen Dienstleistungen die kirchlichen Wohlfahrtsverbände Caritas und Diakonie eine bedeutende Rolle spielen. Mit der Änderung wird deshalb klargestellt, dass auch die öffentlich-rechtlichen Religionsgesellschaften vor Erlass der Rechtsverordnung Gelegenheit zur schriftlichen Stellungnahme erhalten. Kirchlichen sowie weltlichen Wohlfahrtsverbänden wird aus Gründen der Gleichbehandlung ein Recht zur Stellungnahme gleichermaßen eingeräumt.

Zu Buchstabe f

Die Regelung zur Haftung des Auftraggebers in § 13 wird durch Verweis auf die entsprechende Vorschrift des § 14 Arbeitnehmer-Entsendegesetz an die dortige Rechtslage angeglichen. Die dortige Ausgestaltung der Haftung - wie sie insbesondere durch die Rechtsprechung stattgefunden hat - hat sich über Jahre bewährt. In den bislang in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz einbezogenen Branchen wird diese Haftung

praktiziert. Die Evaluation der nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz festgesetzten Branchenmindestlöhne im Jahr 2013 hat keinen Änderungsbedarf aufgezeigt.

Zu Buchstabe g

Zu Doppelbuchstabe aa

Die in § 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes aufgeführten Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige zeichnen sich durch eine hohe arbeitszeitliche Fluktuation aus. Die Änderung beinhaltet die Klarstellung, dass deshalb nur Entleiher aus diesen Bereichen zur Aufzeichnung und Dokumentation der Arbeitszeit verpflichtet sind. Arbeitgeber aus diesen Wirtschaftsbereichen und Wirtschaftszweigen treffen die Aufzeichnungs- und Dokumentationspflichten mithin nicht nur beim Einsatz eigener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, sondern auch beim Einsatz entliehener Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Zu Doppelbuchstabe bb

§ 17 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 bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder der Wirtschaftsbereiche oder Wirtschaftszweige einzuschränken oder zu erweitern. Die Änderungen stellen zum einen klar, dass diese Möglichkeit auch hinsichtlich der Verpflichtungen eines Entleihers nach § 16 Absatz 3 sowie § 17 Absatz 1 Satz 2 besteht. Außerdem wird durch die Formulierung „bestimmter Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern“ klargestellt, dass die Möglichkeit, insbesondere die Dokumentationspflichten im Sinne größerer Flexibilität spezifischen Bedürfnissen der Praxis anzupassen, nicht nur hinsichtlich der verschiedenen Formen der geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch, sondern auch bezüglich weiterer Arbeitnehmergruppen (etwa leitende Angestellte) gegeben ist.

Zu Doppelbuchstabe cc

Die zusätzlich eingefügte Verordnungsermächtigung für das Bundesministerium der Finanzen ermöglicht es diesem, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales die Art und Weise der Erfüllung der Dokumentationspflichten im Sinne größerer Flexibilität spezifischen Bedürfnissen der Praxis anzupassen, wenn Besonderheiten der zu erbringenden Werk- oder Dienstleistungen oder Besonderheiten des jeweiligen Wirtschaftsbereiches oder Wirtschaftszweiges im Hinblick auf ihre Kontrollsituation dies erfordern.

Zu Buchstabe h

Die Möglichkeit eines Ausschlusses von einem Vergabeverfahren wird wegen der besonderen Tragweite dieser Sanktion auf die Fälle beschränkt, in denen das Ordnungswidrigkeitenverfahren abgeschlossen ist.

Zu Buchstabe i

Doppelbuchstabe aa

Praktikantinnen und Praktikanten sollen, von den ausdrücklich im Gesetz genannten Ausnahmen abgesehen, vom Anwendungsbereich des Gesetzes erfasst

werden. Mit der Formulierung „es sei denn“ wird dieses Regel-Ausnahme-Verhältnis deutlich herausgestellt. Damit werden Rechtsunsicherheiten im Hinblick auf die Verteilung der Darlegungs- und Beweislast vermieden.

Die neue Formulierung der Nummer 1 stellt klar, dass Pflichtpraktika, die auf schul- oder hochschulrechtlichen Bestimmungen beruhen, nicht unter den Mindestlohn fallen. Der Begriff Schulordnung wird durch die umfassendere Formulierung schulrechtliche Bestimmung ersetzt. Damit werden insbesondere auch Praktika zur Erlangung eines schulischen Abschlusses mit erfasst. An die Stelle des Begriffs „Studienordnung“ tritt der umfassend zu verstehende Begriff der hochschulrechtlichen Bestimmung. Unter diesen Begriff fallen etwa neben Studien- und Prüfungsordnungen auch Zulassungsordnungen, welche die Absolvierung eines Praktikums als Voraussetzung zur Aufnahme eines bestimmten Studiums verpflichtend vorschreiben. Ferner sind damit auch Praktika umfasst, die auf der Grundlage des jeweiligen Hochschulgesetzes eines Landes erfolgen. Ein Praktikum wird ebenso verpflichtend auf Grund einer hochschulrechtlichen Bestimmung geleistet, wenn es im Rahmen von Kooperationsverträgen zwischen Hochschulen und Unternehmen erfolgt. Damit können insbesondere auch Praktika, die im Rahmen von dualen Studiengängen absolviert werden, vom Anwendungsbereich des Mindestlohns ausgenommen sein. Ebenfalls vom Mindestlohn ausgenommen sind Praktika, die im Rahmen der Ausbildung an einer gesetzlich geregelten Berufsakademie geleistet werden.

Um den Belangen der Praxis Rechnung zu tragen, werden Praktika zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder ein Studium im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 2 sowie ausbildungsbegleitende Praktika im Sinne des Absatzes 1 Satz 2 Nummer 3 bis zu einer Dauer von drei Monaten anstatt bis zu einer Dauer von sechs Wochen vom Mindestlohn ausgenommen.

Die Neufassung der Nummer 4 stellt klar, dass die Berufsausbildungsvorbereitung nach §§ 68 bis 70 Berufsbildungsgesetz kein Praktikum im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz ist. Zwar ist mangels höchstgerichtlicher Entscheidung nicht geklärt, ob es sich bei einer Berufsausbildungsvorbereitung um ein Rechtsverhältnis im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz handeln kann. Jedenfalls ist eine Berufsausbildungsvorbereitung aber nicht als Praktikum anzusehen. Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Berufsausbildungsvorbereitung fallen deshalb nicht unter den Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes. Dies wird mit der redaktionellen Anpassung deklaratorisch klargestellt. Damit wird insbesondere mit Blick auf tarifvertragliche Integrations- und Förderprogramme sowie auf Integrations- und Förderprogramme, die von einem Arbeitgeberverband durchgeführt werden, einem praktischen Bedürfnis nach Rechtssicherheit – wie es etwa für die entsprechenden Programme in der Chemiebranche sowie in der Metall- und Elektrobranche besteht – entsprochen.

Aus Gründen der Rechtsklarheit wird in Absatz 1 Satz 3 das Praktikumsverhältnis definiert. Die Definition orientiert sich an Erwägungsgrund 27 der Empfehlung des Rates der Europäischen Union vom 10. März

2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika. Für das Vorliegen eines Praktikumsverhältnisses kommt es nicht auf die von den Vertragspartnern gewählte Bezeichnung des Rechtsverhältnisses an, sondern entscheidend ist die tatsächliche Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses. Rechtsverhältnisse im Sinne des § 26 Berufsbildungsgesetz, die auf eine praktische Ausbildung abzielen, welche mit der Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes vergleichbar ist, sind weder Arbeitsverhältnisse noch Praktikumsverhältnisse. Damit fallen etwa Volontariate nicht unter den Anwendungsbereich des Gesetzes.

Doppelbuchstabe bb

Zu aaa

Mit dem Verweis soll klargestellt werden, dass sich § 22 Absatz 4 auf Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezieht, die vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos im Sinne des § 18 Absatz 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) waren. § 18 Absatz 2 SGB III findet hingegen keine Anwendung, da die Regelung sich nur auf Leistungen des SGB III oder des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch (SGB II) bezieht, die Langzeitarbeitslosigkeit voraussetzen.

Zu bbb

Angesichts der Ausführungen der Sachverständigen in der Anhörung des Deutschen Bundestages hinsichtlich der Ausnahme der Langzeitarbeitslosen von einem Anspruch auf den Mindestlohn in den ersten sechs Monaten ihrer Beschäftigung erscheint es sachgerecht, diesen Sachverhalt so früh wie möglich zu überprüfen. Gleichzeitig erlaubt die enge zeitliche Begrenzung der Ausnahme und der spezifische Personenkreis eine Überprüfung schon zu diesem frühen Zeitpunkt.

Zu Buchstabe j

Doppelbuchstabe aa

Die Ergänzung von Satz 1 verlängert die ursprünglich vorgesehene Übergangsregelung um ein Jahr mit der Maßgabe, dass ab dem 1. Januar 2017 mindestens ein Entgelt von brutto 8,50 Euro je Zeitstunde zu zahlen ist. Dies erlaubt es den Tarifvertragsparteien, die nach § 9 Absatz 1 vorgesehene Anpassung des Mindestlohns erst zum 1. Januar 2018 nachzuvollziehen. Die Änderung trägt dem Umstand Rechnung, dass nunmehr bereits zum 1. Januar 2017 von der Mindestlohnkommission über eine Anpassung des Mindestlohns zu entscheiden ist.

Doppelbuchstabe bb

Der neu eingefügte Absatz 2 regelt den Mindestlohnanspruch von Zeitungszustellerinnen und Zeitungszustellern während der Übergangsphase. Eine stufenweise Einphasung des Mindestlohns für die Zeitungszustellung ist erforderlich, weil die mit der Einführung des Mindestlohns einhergehenden Mehrkosten insbesondere in ländlichen und strukturschwachen Regionen die Trägerzustellung beeinträchtigen. Die Zustellung ist notwendige Bedingung für das Funktionieren der durch Artikel 5 Absatz 1 Satz 2 des Grundgesetzes geschützten freien Presse. Die verlässliche Trägerzustellung von Zeitungen und Zeitschriften am Tag ihres Erscheinens an den Endkunden ist

eine wesentliche Säule für den Vertrieb dieser Printprodukte.

Für den Bereich der Zustellung von Presseerzeugnissen erscheint dabei der durch Absatz 1 eröffnete Weg, über bundesweite, nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz erstreckte Tarifverträge vorübergehend vom Mindestlohn abzuweichen, wegen der besonderen Beschäftigten- und Entgeltstrukturen nicht gangbar, jedenfalls nicht sachgerecht.

Es wird daher durch Gesetz für Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller der Anspruch auf Mindestlohn während der Übergangsphase gestaltet. Er beträgt ab dem 1. Januar 2015 zunächst 75 Prozent des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1. Ab dem 1. Januar 2016 steigt der Mindestlohn auf 85 Prozent des Mindestlohns nach § 1 Absatz 2 Satz 1. Vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2017 haben die Zeitungszustellerinnen und Zeitungszusteller einen Anspruch auf einen Mindestlohn von brutto 8,50 Euro je Zeitsunde. Die Heranführung des derzeitigen Entgelt-niveaus erfolgt damit stufenartig während der Einphasung bis zum 31. Dezember 2017. Nach Absatz 2 Satz 2 gilt dieser gestufte Mindestlohn im Bereich der Zeitungszustellung nur für Personen, die in einem Arbeitsverhältnis ausschließlich periodische Zeitungen oder Zeitschriften an Endkunden zustellen. Die Regelung umfasst auch Zustellerinnen und Zusteller von Anzeigenblättern mit redaktionellem Inhalt.

Zu Nummer 2

(Artikel 2 - Änderung des Arbeitsgerichtsgesetzes)

Durch die Änderungen in Artikel 2 müssen sich die Parteien in Beschlussverfahren nach §§ 97 und 98 ArbGG durch Prozessbevollmächtigte sowohl vor dem Landesarbeitsgericht als auch vor dem Bundesarbeitsgericht vertreten lassen. Dies begründet sich aus den Besonderheiten der Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummern 4 und 5 ArbGG. Zum einen ist das Landesarbeitsgericht in diesen Verfahren im ersten Rechtszug zuständig; zum anderen wirken Beschlüsse in Verfahren nach § 2a Absatz 1 Nummern 4 und 5 ArbGG für und gegen jedermann (erga omnes).

Zu Nummer 3

(Artikel 3a neu - Änderung des Nachweisgesetzes)

Zur Änderung § 1 Nachweisgesetz

Durch die Änderung werden Praktikanten, die gemäß § 22 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes als Arbeitnehmer gelten, in den Geltungsbereich des Nachweisgesetzes einbezogen. Dadurch wird diesen Personen die Durchsetzung ihrer Ansprüche, insbesondere aus dem Mindestlohngesetz, erleichtert. Damit wird für beide Partner des Praktikumsvertrags Rechtsklarheit und Rechtssicherheit geschaffen.

Zur Änderung § 2 Nachweisgesetz

Die Vorschrift passt die Vorgaben des Absatzes 1 für die in eine Niederschrift aufzunehmenden wesentlichen Vertragsbedingungen den Besonderheiten des Praktikumsverhältnisses an. Dazu gehören insbesondere Angaben über die mit einem Praktikum verfolgten Lern- und Ausbildungsziele, sowie zur Dauer des Praktikums und zur Zahlung der Vergütung. Die Vorschrift orientiert sich an den Empfehlungen des Rates

der Europäischen Union vom 10. März 2014 zu einem Qualitätsrahmen für Praktika.

Zu Nummer 4

(Artikel 5 - Änderung des Tarifvertragsgesetzes)

Mit dieser redaktionellen Anpassung wird klargestellt, dass nicht bereits die bloße Behauptung der Tarifvertragsparteien, ihr Tarifvertrag habe in seinem Geltungsbereich überwiegende Bedeutung erlangt oder seine Allgemeinverbindlicherklärung sei zur Absicherung der Wirksamkeit des Tarifvertrags gegen die Folgen wirtschaftlicher Fehlentwicklungen erforderlich, zur Bejahung des öffentlichen Interesses hinreichen kann. Das Vorliegen des öffentlichen Interesses ist vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. der obersten Arbeitsbehörde des Landes selbsttätig zu prüfen. Dabei kommt dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. der obersten Arbeitsbehörde des Landes ein Beurteilungsspielraum zu, der sich auch auf das Vorliegen der in Satz 2 Nummer 1 und 2 geregelten Regeltatbestände erstreckt. Damit ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. die oberste Arbeitsbehörde des Landes insbesondere berechtigt, im Hinblick auf die überwiegende Bedeutung des Tarifvertrags im Sinne des Satzes 2 Nummer 1 eine sorgfältige Schätzung auf der Grundlage des bei Entscheidung zur Verfügung stehenden Datenmaterials vorzunehmen.

Zu Nummer 5

(Artikel 6 - Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes)

Zu den Buchstaben a und b

Die Änderungen stellen klar, dass paritätisch besetzte Kommissionen des sog. „Dritten Weges“ ein Recht zur Stellungnahme zum Entwurf für Rechtsverordnungen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz haben. Die Klarstellung dient der Angleichung an die schon bestehende Rechtslage im Sonderbereich „Pflege“ (§ 11 Absatz 3 Arbeitnehmer-Entsendegesetz).

Zu Buchstabe c

Mit der Anpassung wird klargestellt, dass ein Verzicht auf das Mindestentgelt nach § 8 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes nur zulässig ist, wenn er sich auf einen bereits entstandenen Anspruch bezieht und durch gerichtlichen Vergleich erfolgt. Im Übrigen ist ein Verzicht auf das Mindestentgelt ausgeschlossen. Es handelt sich bei der Klarstellung um eine Folgeänderung zur Änderung in § 3 Satz 2 des Mindestlohngesetzes.

Zu Buchstabe d

Mit den in § 19 neu eingefügten Verordnungsermächtigungen für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales bzw. das Bundesministerium der Finanzen im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird parallel zu § 17 Absatz 3 und Absatz 4 des Mindestlohngesetzes die Möglichkeit geschaffen, den Anwendungsbereich sowie die Art und Weise der Erfüllung der Dokumentations- und Vorhalteplichten im Sinne größerer Flexibilität spezifischen Bedürfnissen der Praxis sowie den Besonderheiten der jeweiligen Branche und ihrer Kontrollsituation anzupassen.

Zu Buchstabe e

Die Änderungen vollziehen die Verlängerung der ursprünglich vorgesehenen Anpassungsphase in der Übergangsregelung des § 24 des Mindestlohngesetzes nach und stellen klar, dass unter den festgelegten Voraussetzungen in der verlängerten Übergangszeit die Unterschreitung auch des nach § 9 Absatz 1 des Mindestlohngesetzes angepassten Mindestlohns mit den Gesetzeszielen des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes vereinbar sein kann.

Zu Nummer 6**(Artikel 8 - Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)**

Arbeitslos ist nach § 16 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III), wer vorübergehend nicht in einem Beschäftigungsverhältnis steht, eine versicherungspflichtige Beschäftigung sucht und dabei den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht und sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet hat. An Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik Teilnehmende gelten dabei gemäß § 16 Absatz 2 SGB III als nicht arbeitslos. Langzeitarbeitslos ist nach § 18 Absatz 1 SGB III, wer ein Jahr und länger arbeitslos ist.

Die Regelung stellt klar, dass nicht jede Unterbrechung der Verfügbarkeit wegen Maßnahmeteilnahme, Krankheit oder sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit zur Unterbrechung der Dauer der Arbeitslosigkeit führt.

Die Regelung entspricht damit dem statistischen Messkonzept der Bundesagentur für Arbeit für die Langzeitarbeitslosigkeit, das unschädliche Unterbrechungen der Dauer der Arbeitslosigkeit aus den genannten Gründen vorsieht. Zeiten der Teilnahme an Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III unterbrechen die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht, da die Agenturen für Arbeit und die Jobcenter (in Verbindung mit § 16 Absatz 1 Satz 2 Nummer 2 des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch) diese Maßnahmen mit dem Ziel erbringen, unmittelbar die berufliche Eingliederung von Arbeitssuchenden zu unterstützen. Dabei können die Maßnahmen oder Teile von Maßnahmen nach § 45 Absatz 2 Satz 2 SGB III bei einem Arbeitgeber durchgeführt werden.

Die Ausnahme für Zeiten einer Erkrankung entspricht der Regelung zur Leistungsfortzahlung in § 146 Ab-

satz 1 SGB III, die bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit die Fortzahlung des Arbeitslosengeldes vorsieht, obwohl die betreffende Person den Vermittlungsbemühungen nicht zur Verfügung steht. Das Gleiche soll für kurze Zeiten sonstiger Nicht-Erwerbstätigkeit gelten. Darunter fallen beispielsweise Urlaub, die kurzfristig verzögerte Arbeitslosmeldung nach Beendigung der Hilfebedürftigkeit, die kurzzeitige Betreuung von Kindern oder Pflege naher Angehöriger, die Teilnahme an einer ärztlich verordneten Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation, die Teilnahme an einer Veranstaltung, die staatspolitischen, kirchlichen oder gewerkschaftlichen Zwecken dient oder sonst im öffentlichen Interesse liegt und die Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit.

Die Änderung des § 282a SGB III entspricht der bisherigen Änderung im Gesetzentwurf.

Zu Nummer 7**(Artikel 9 - Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)**

Um möglichen Problemen insbesondere bei der Saisonarbeit durch die Einführung des Mindestlohnes Rechnung zu tragen, sollen die Zeitgrenzen für die geringfügige Beschäftigung in Form der kurzfristigen Beschäftigung ausgeweitet werden. Damit dies nicht zu einer generellen Ausweitung der versicherungsfreien geringfügigen Beschäftigung führt, wird die Regelung auf vier Jahre befristet.

Die Änderung des § 18f SGB IV entspricht der bisherigen Änderung im Gesetzentwurf.

Zu Nummer 8**(Artikel 15 - Außerkrafttreten)****Zu Buchstabe a**

Durch die Verlängerung der Anpassungsphase zum Mindestlohn treten die entsprechenden Übergangsregelungen erst ein Jahr später außer Kraft.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift regelt das Außerkrafttreten der befristeten Ausweitung der Regelungen zur kurzfristigen Beschäftigung (siehe Nummer 7).