



Material

zur Information

- 1) Arbeitnehmerentsendegesetz heutiger Stand:
Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Branchen**

- 2) Anträge auf Aufnahme ins Arbeitnehmerentsendegesetz:
Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Branchen**

- 3) Koalitionsbeschluss zum Arbeitnehmerentsendegesetz
und Mindestarbeitsbedingungsgesetz vom 18. Juni 2007**

Berlin, den 31. März 2008

1) Bereits in das Arbeitnehmerentsendegesetz aufgenommene Branchen und betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Derzeit sind im Arbeitnehmerentsendegesetz folgende Branchen aufgenommen: Bauhauptgewerbe, Abbruchgewerbe, Maler- und Lackiererhandwerk, Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, Gebäudereinigerhandwerk, Briefdienstleistungen.

Dadurch sind derzeit ca. 1,8 Millionen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer betroffen.

2) Branchen mit Antrag zur Aufnahme in das AEntG (Stand 31.3.08) und betroffene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Branche	betroffene Arbeitnehmer/innen laut Antragsteller/Auskunft der Sozialpartner
Arbeitnehmerüberlassung	rd. 630.000
Pflegedienste (Altenpflege)	rd. 565.000
Wach- und Sicherheitsgewerbe	rd. 170.000
textile Dienstleistungen im Objektkundenbereich	rd. 30.000
Weiterbildung	rd. 23.000
forstliche Dienstleistungen	rd. 10.000
Bergbauspezialarbeiten	rd. 2.500
Summe	rd. 1,43 Millionen

3) Beschluss des Koalitionsausschusses vom 18. Juni 2007 zur Ausweitung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes und zur Modernisierung des Mindestarbeitsbedingungsgesetzes

I. Einbeziehung weiterer Branchen in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz

1. Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 % erhalten das Angebot, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen zu werden und tarifliche Mindestlöhne zu vereinbaren. Voraussetzung ist ein gemeinsamer Antrag von Tarifvertragsparteien der betreffenden Branche bis zum Stichtag 31. März 2008. Das Gesetzgebungsverfahren zur Aufnahme dieser Branchen wird nach Ablauf des

Stichtages unverzüglich eingeleitet. Eine spätere Aufnahme von Branchen wird hierdurch nicht ausgeschlossen.

2. Wird im Geltungsbereich des Arbeitnehmerentsendegesetzes von einer Branche erstmals ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages gestellt, so ist mit diesem Antrag zunächst der Tarifausschuss zu befassen. Innerhalb von drei Monaten nach Veröffentlichung des Antrages im Bundesanzeiger gibt der Tarifausschuss zu dem Antrag sein Votum ab. Stimmt der Tarifausschuss der Allgemeinverbindlicherklärung zu, gilt der Mindestlohn für alle In- und Ausländer.

Gibt der Tarifausschuss innerhalb der Frist kein Votum über den Antrag ab, kann das Mindestlohn-Verordnungsverfahren durchgeführt werden.

Ein Mindestlohn-Verordnungsverfahren kann auch durchgeführt werden, wenn der Tarifausschuss mit drei zu drei abstimmt oder die Allgemeinverbindlicherklärung mit zwei zu vier abgelehnt hat. Die entsprechenden Verordnungen werden auf Vorschlag des BMAS vom Bundeskabinett erlassen.

3. Für den Fall konkurrierender Tarifverträge in einer Branche werden dem Verordnungsgeber durch Gesetz Kriterien *vorgegeben*, die eine an den Sachgründen des Gesetzeszwecks ausgerichtete Entscheidung sicherstellen. Ferner wird entsprechend den Vorgaben des europäischen Rechts im Gesetzestext klargestellt, dass die Mindestlohntarifverträge ausnahmslos für alle in- und ausländischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer verbindlich sind.
4. Die Kontrolle erfolgt wie bisher durch die Behörden der Zollverwaltung.

II. Aktualisierung des Mindestarbeitsbedingungengesetzes von 1952 zu einem Gesetz für Mindestlöhne für bestimmte Bereiche

1. Es gibt zunehmend Wirtschaftszweige oder einzelne Regionen, in denen es entweder keine Tarifverträge gibt oder eine Tarifbindung nur für eine Minderheit der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber besteht ("weiße Flecken"). Um in diesen Bereichen Mindestlöhne zu setzen, wird das Gesetz über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen aus dem Jahr 1952 gangbar gemacht und auf aktuellen Stand gebracht.

2. Das Vorhandensein eines derartig tariflosen Zustandes reicht als Anwendungsvoraussetzung.
3. Ein Hauptausschuss wird dauerhaft eingerichtet. Es ist seine Aufgabe festzustellen, ob Mindestlöhne als Mindestarbeitsbedingungen festgesetzt werden müssen. Ein Fachausschuss wird jeweils für die betroffene Branche gebildet. Er legt fest, wie hoch der Mindestlohn im konkreten Fall sein soll.
4. Zusammensetzung und Verfahren von Haupt- und Fachausschuss werden modernisiert und entbürokratisiert, um schnelle und sachgerechte Lösungen zu ermöglichen. Der Hauptausschuss setzt sich aus sechs unabhängigen Experten zusammen, die in der Lage sind, umfassend die ökonomischen und sozialen Auswirkungen von Mindestarbeitsbedingungen einzuschätzen. Hinzu kommt ein unparteiischer Vorsitzender mit Stimmrecht, der von den Mitgliedern des Hauptausschusses bestimmt wird. Erfolgt keine Einigung auf einen Vorsitzenden, erfolgt die Benennung durch das Bundeskabinett auf Vorschlag des BMAS. Die Fachausschüsse als Gremien der betroffenen Branchen werden so zusammengesetzt, dass sich divergierende Einzelinteressen nicht blockieren und zu einem guten Ergebnis führen. Jeder Fachausschuss besteht aus sechs Beisitzern, die je zur Hälfte den Kreisen der beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber angehören. Hinzu kommt ein unparteiischer Vorsitzender mit Stimmrecht, der von beiden Seiten bestimmt wird. Bei Nichteinigung bestimmt den Vorsitzenden das Bundeskabinett auf Vorschlag des BMAS.
5. Der von einem Fachausschuss vorgeschlagenen Mindestlohn kann auf Vorschlag des BMAS durch eine entsprechende Verordnung des Bundeskabinetts festgesetzt werden.
6. Außerhalb von Tarifverträgen sind die Vorgaben der Verordnung für alle In- und ausländischen Arbeitnehmer zwingend und unabdingbar. Für die Konkurrenz zu bestehenden Tarifverträgen werden durch Gesetz Kriterien für eine Vorrangentscheidung vorgegeben, die eine an den Sachgründen des Gesetzeszwecks ausgerichtete Entscheidung sicherstellen. Eine Diskriminierung von In- und Ausländern findet nicht statt.