

Arbeitsrecht

Wesentliche Änderungen des Entwurfs eines Tarifautonomiestärkungsgesetzes durch den Kabinettsbeschluss

Am 02. April 2014 ist der Gesetzentwurf eines Tarifautonomiestärkungsgesetzes vom Kabinett der Bundesrepublik Deutschland beschlossen worden. Ein weiterer Schritt auf den gesetzlichen Mindestlohn zu ist damit nunmehr gelungen.

Gegenüber dem Referentenentwurf (Link zu dem Newsletter Info Recht v. 25. März 2014 - <http://www.dgb.de/-/IGm>) sind folgende wichtige Änderungen vorgenommen worden:

1. Von der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes sind nunmehr neben Auszubildenden und Praktikanten, die nach der Schule/Prüf- oder Studienordnung ein ausbildungs- oder studienbegleitendes Praktikum zu verrichten haben, folgende Praktika bzw. Beschäftigte ausgenommen:
 - Praktika von bis zu sechs Wochen zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder für die Aufnahme eines Studiums (vorher im Referentenentwurf vier Wochen).
 - Praktika von bis zu sechs Wochen begleitend zu einer Berufs- oder Hochschulausbildung, wenn nicht zuvor ein solches Praktikum mit demselben Ausbilder bestanden hat (neu eingefügt) sowie
 - ein Praktikum im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III (war zuvor bereits enthalten).
 - Jugendliche bis zum 18. Lebensjahr, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben, sind ebenfalls aus dem Geltungsbereich des Gesetzes nach wie vor ausgenommen.
 - Langzeitarbeitslose sind nunmehr wie bereits zuvor für sechs Monate beim Wiedereinstieg von der Zahlung des Mindestlohnes ausgenommen. Im Referentenentwurf war dies noch gekoppelt daran, dass Fördermaßnahmen und Eingliederungshilfen der BA bewilligt worden waren. Diese letzte zusätzliche Bedingung ist nunmehr entfallen, damit sind alle diejenigen, die langzeitarbeitslos sind, automatisch von der Zahlung des gesetzlichen Mindestlohnes für

Unser Team

Helga Nielebock

Dr. Marta **Böning**

Robert **Nazarek**

Ralf-Peter **Hayen**

Torsten **Walter**

Jean-Baptiste **Abel**

Infos unter: www.dgb.de/recht

Leiterin der Abteilung Recht (Red. + V.i.S.d.P)

Referatsleiterin Individualarbeitsrecht

Referatsleiter Sozialrecht

Referatsleiter Recht

Referent Rechtsprechung

Referatsleiter Individualarbeitsrecht

Sekretariat:

Helga Jahn 030 – 24060-265

Michaela Görner 030 – 24060-720

B. Schimmelpfennig 030 – 24060-513

Zum **Abbestellen** des NEWSLETTERS senden Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „NEWSLETTER abbestellen“ an:

Helga.Jahn@dgb.de

die ersten sechs Monate ihres Beschäftigungsverhältnisses ausgenommen, sofern diese Regelung tatsächlich Gesetz werden sollte.

2. Des Weiteren ist die Haftung des Auftraggebers für Lohnansprüche des Beschäftigten seines Auftragnehmers oder in einer Auftragnehmerkette eingeschränkt worden. Zwar bleibt es dabei, dass der Beschäftigte des Auftragnehmers sich an den Auftraggeber ebenso halten kann und von ihm seinen gesetzlichen Mindestlohn fordern kann, aber der Auftraggeber kann sich nunmehr entlasten, in dem er darlegt und nachweist, dass er weder positive Kenntnisse noch grob fahrlässige Unkenntnis davon hatte, dass der Arbeitgeber, also sein Auftragnehmer, seiner Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohnes nicht nachkommt. In der Praxis wird dies häufig durch Bescheinigungen, die vom Auftragnehmer ausgestellt worden sind „nachgewiesen“. Der Arbeitnehmer kann typischerweise mangels Kenntnis genauer Umstände keine näheren Sachumstände dagegensetzen. Sein Entgeltanspruch ist dann nicht durchsetzbar. Die Selbstregulierung der Wirtschaft wird an dieser Stelle allzu leicht gemacht und eine Sanktionierung bei Verstößen oder gar bei gemeinschaftlichem Zusammenwirken zur Verdunklung wird ermöglicht.

Zur näheren Kritik siehe Stellungnahme unter www.dgb.de (<http://www.dgb.de/-/IGm>).