



Präambel

Befürworter von Mindestlöhnen sehen darin einen Mindeststandard: Ein Mindestlohn sichere den Beschäftigten eine für die Lebenshaltung auskömmliche Lohnhöhe (Existenzminimum). Sie argumentieren ferner, es gäbe Fälle von Marktversagen, in denen der Freier Markt nicht immer fähig sei, die Lohnhöhe selbst zu regulieren. Durch Mindestlöhne werde dieses Gleichgewicht geschaffen. Zudem führe ein Mindestlohn zu einer Qualitätssicherung: Durch einen Mindestlohn werde sichergestellt, dass die Arbeitnehmer genügend motiviert sind. Die Qualität der Arbeitsleistung sei somit gewährleistet. Schließlich diene ein Mindestlohn der verbesserten Gleichstellung von Männern und Frauen, da Frauen für gleichwertige Arbeit oft schlechter bezahlt werden als Männer.

Geschichte

Ein Mindestlohn wurde historisch mehrfach von der Arbeiterbewegung durch Streik gefordert und erkämpft. Motiv waren sog. Hungerlöhne, die bei großer Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt nur noch erzielt wurden, aber nicht mehr zur Sicherung der Grundbedürfnis reichten. Eine Forderung nach einem solchen Mindest-Lohn stellte damals auch die Forderung nach einem Menschenwürde Leben dar.

Überblick

Experten stehen Mindestlöhnen überwiegend skeptisch gegenüber. Zusammenfassend wird angenommen, dass Mindestlöhne entweder keine Wirkung zeigen (wenn sie unter dem Gleichgewichtslohn liegen) oder zu unerwünschter Arbeitslosigkeit führen.

In einer Befragung von Wirtschaftswissenschaftlern, die in Unternehmungen, beim Staat und in Hochschulen tätig waren, stimmten 79 % der Befragten der These zu, dass Mindestlöhne die Arbeitslosigkeit der jugendlichen und unqualifizierten Arbeitskräfte erhöhen. Über kaum einen anderen Sachverhalt besteht in der Volkswirtschaftslehre so viel Einigkeit wie über die schädlichen Wirkungen von Mindestlöhnen.“

Mindestlöhne erhöhten die Arbeitslosigkeit, da Unternehmen durch die Lohnhöhe davon abgeschreckt würden, Stellen zu schaffen.

Der freie Markt ist fähig, die Lohnhöhe selbst zu regulieren. Durch Mindestlöhne wird dieses Gleichgewicht gestört. Zudem entsteht ein Nettowohlfahrtsverlust: Durch den Eingriff in den freien Markt sinkt die Nettowohlfahrt. Der Mindestlohn führt auch zu geringerer Produktivität, wenn der Produktionsfaktor Arbeit teurer wird, führt das zum Ansteigen der Preise.

Durch die „Soziale Hilfe“ besteht faktisch ein Mindestlohn, niemand würde für weniger arbeiten, als ihm auch ohne Arbeit zusteht.

In den nachfolgenden Abschnitten werden Mindestlöhne unter theoretischen Aspekten näher beleuchtet.

Niedriger Mindestlohn

Wie in der VWL oftmals üblich, sind die Achsen vertauscht. Die Lohnhöhe bestimmt somit die Anzahl der Arbeitsplätze und nicht etwa umgekehrt. Nach den Gesetzen von Angebot und Nachfrage stellt sich in einem freien Marktgeschehen unweigerlich ein Gleichgewicht ein. Es handelt sich dabei um die Situation, bei der Angebotspreise und -mengen mit Nachfragepreise und -mengen übereinstimmen.

Liegt der Mindestlohn unterhalb des Gleichgewichtslohns, so hat die Einführung eines Mindestlohns in der Theorie keinerlei Auswirkungen auf die Lohnhöhe oder Arbeitsmenge . Beispielsweise würde die Einführung eines Mindestlohns von 200 Euro pro Monat für Hochschulabsolventen keinerlei Wirkung zeigen. Der sich aus dem Marktgeschehen ergebende Gleichgewichtspreis würde als Ausdruck der Knappheit von Hochschulabsolventen dennoch bezahlt werden.



Hoher Mindestlohn

Liegt der Mindestlohn so hoch, dass er Auswirkungen auf die Lohnhöhe hat, ist nach klassischer Lehrmeinung Arbeitslosigkeit die Folge.

Liegt der Mindestlohn über dem Gleichgewichtslohn darf also unterhalb des Mindestlohns keine Arbeit mehr angeboten bzw. nachgefragt werden – hat das folgende Effekte:

Die Unternehmen als die Nachfrager von Arbeit sind zu dem höheren Preis nur mehr bereit, eine geringere Menge Arbeit nachzufragen als im Gleichgewicht.

Die Menschen als die Anbieter von Arbeit wären zu dem höheren Preis bereit, mehr Arbeit anzubieten als im Gleichgewicht.

Die Menge an unfreiwilliger Arbeitslosigkeit besteht aus der Differenz.

Alternative Deutung

Ein oft genannter Kritikpunkt an der klassischen Ökonomie ist die ungenügend berücksichtigte nachfragestützende Wirkung des Mindestlohns. Einzelne Unternehmen handeln mikroökonomisch gesehen vernünftig, wenn sie ihre Lohnkosten und damit die Löhne gering halten wollen. Makroökonomisch handeln diese Unternehmen aber volkswirtschaftlich schädlich, weil die realisierbare Nachfrage mit den Löhnen gleichfalls sinkt.

Allerdings ist bei dieser Argumentation zu beachten, dass neben Arbeitnehmern auch Unternehmen eine Nachfrage haben, die bei sinkenden Lohnkosten ihrerseits steigen kann. Viele Volkswirte bezweifeln die langfristige Gültigkeit dieser alternativen Deutung, die beispielsweise von den Gewerkschaften vertreten wird.

Empirie

Empirisch lässt sich aufgrund der Schwierigkeit, die Auswirkungen eines einzelnen Elements in einem komplexen Wirtschaftsgefüge zu messen nur schwer der Nachweis führen, dass Mindestlöhne Arbeitslosigkeit verursachen. Zahlreiche Länder wie Frankreich, Großbritannien und Luxemburg verfügen über eine Mindestlohnregelung, ohne dass signifikante Verschlechterungen der Arbeitsmarktsituation beobachtbar sind. Tatsächlich wurde der gesetzliche Mindestlohn in Großbritannien zwischen 1999 und 2004 von 3,60 auf 4,85 britische Pfund (etwa 7,10 Euro) angehoben. Gleichzeitig fiel die Arbeitslosenquote von 6,2 Prozent (1998) auf 4,7 Prozent (2004).

Quasi-Mindestlohn durch soziale Transferleistungen?

Auch wenn Deutschland nicht in der Liste der Staaten mit Mindestlohn-Vorschriften zu finden ist, kann die „Soziale Hilfe“ als Mindestlohn angesehen werden. Während ein Mindestlohn gesetzlich verbietet, unterhalb des Sozialhilfe-Niveaus Arbeit zu entlohnen, verhindert ein Transfereinkommen wie Arbeitslosengeld de facto ein Lohnniveau unter oder knapp über diesen Leistungen. Nach dieser Betrachtung ist es für Menschen ökonomisch irrational, eine Arbeit für weniger Geld anzunehmen, als sie an Sozialhilfe erhalten. Erst wenn der Lohn ihren Anspruch auf Sozialhilfe ausreichend übersteigt, wird sich für sie die Erwerbsarbeit wieder lohnen. Allerdings geht eine solche Herangehensweise darüber hinweg, dass Arbeitsverhältnisse aus mehr als nur Lohnzahlungen bestehen. Werden Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe als de-facto-Mindestlohn angesehen, trifft dies möglicherweise auf die ökonomischen Aspekte von Arbeit zu, nicht aber auf die sozialen.



Die Diskussion über einen Mindestlohn ist neu entbrannt, weil osteuropäische Arbeitnehmer - die in Deutschland nicht sozialhilfeberechtigt sind - zunehmend zu Niedrigstlöhnen Arbeit in Deutschland anbieten.

Kein Thema wird in Politik und Öffentlichkeit seit über einem Jahr derart kontrovers diskutiert wie die Einführung von Mindestlöhnen. Dabei geht es schon lange nicht mehr um das Ob, sondern das Wie. Begriffe wie Arbeitnehmer-Entsendegesetz, Mindestarbeitsbedingungsgesetz, Allgemeinverbindlichkeit und Tarifbindung schwirren durch die Diskussion. Dieser Beitrag stellt die Grundsätze dar, nach denen Mindestlöhne bereits heute möglich sind, und zeigt Möglichkeiten ihrer Vermeidung.

Ausgangssituation

Während Die Linke, SPD und Gewerkschaften einen flächendeckenden allgemeinen Mindestlohn fordern, sind große Teile von CDU und CSU, vor allem aber auch Wirtschaftsforscher und das Arbeitgeberlager gegen Mindestlöhne. Angesichts der Popularität von Mindestlöhnen trauen sich CDU und CSU jedoch nicht, diese völlig abzulehnen. Um hier sowohl gegenüber dem Arbeitnehmer- als auch gegenüber dem Arbeitgeberlager einen Erfolg verkaufen zu können, ist man auf die Idee verfallen, „nur“ die Einführung branchenbezogener Mindestlöhne zu verfolgen, sozusagen als geringeres Übel.

Am 18.6.2007 hat man sich im Koalitionsausschuss auf zwei Durchführungswege geeinigt, um in einzelnen Bereichen Mindestlöhne einzuführen:

Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50% sollen das Angebot erhalten, in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) aufgenommen zu werden und tarifliche Mindestlöhne zu vereinbaren. Als Voraussetzung wurde ein gemeinsamer Antrag von Tarifvertragsparteien der betreffenden Branche bis zum Stichtag 31.3.2008 vorgesehen.

Um in „Wirtschaftszweigen oder einzelnen Regionen, in denen es entweder keine Tarifverträge gibt oder eine Tarifbindung nur für eine Minderheit der Arbeitnehmer oder der Arbeitgeber besteht“, Mindestlöhne zu schaffen, soll das Mindestarbeitsbedingungsgesetz (MiA) aus dem Jahr 1952 „gangbar gemacht und auf aktuellen Stand gebracht“ werden.

Tatsächlich geht es schlicht um Branchen mit einer Tarifbindung von unter 50%, so dass im Ergebnis mittels des AEntG und des MiA in jeder Branche Mindestlöhne eingeführt werden können. Zur Umsetzung der Vereinbarung vom 18.6.2007 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Januar 2008 Referentenentwürfe vorgelegt. Diese wurden nach heftiger Kritik überarbeitet und schließlich am 16.7.2008 vom Bundeskabinett auf den Weg gebracht.

Allgemeinverbindlichkeit nach § 5 TVG

An dieser Stelle werden sich viele wundern, warum der Gesetzgeber nicht auf die Allgemeinverbindlichkeit nach § 5 Tarifvertragsgesetz (TVG) zurückgegriffen hat. Denn tatsächlich gibt es ja aufgrund allgemeinverbindlicher Tarifverträge schon lange Mindestarbeitsbedingungen für einzelne Branchen. Der Gesetzgeber sieht hier jedoch das Problem, dass die nach § 5 TVG allgemeinverbindlichen Tarifverträge nur auf Unternehmen mit Sitz in Deutschland – nicht im Ausland – anwendbar sind. Voraussetzung einer Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG ist zunächst ein entsprechender Antrag zumindest einer Tarifvertragspartei beim BMAS. Das Ministerium veröffentlicht ihn im Bundesanzeiger und setzt eine Frist zur Stellungnahme (§ 4 Durchführungsverordnung TVG). Außerdem muss das BMAS zu dem Ergebnis kommen, dass die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Die mit einer Allgemeinverbindlichkeit einhergehenden Wettbewerbsbeschränkungen sollen nur dann hinzunehmen sein, wenn der betroffene Arbeitsmarkt zumindest gleichwertig von organisierten und nicht organisierten Arbeitgebern bestimmt wird.



Vorschrift 1

§ 5 Abs. 1 und Abs. 4 TVG – Allgemeinverbindlichkeit

(1) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann einen Tarifvertrag im Einvernehmen mit einem aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehenden Ausschuss auf Antrag einer Tarifvertragspartei für allgemeinverbindlich erklären, wenn die tarifgebundenen Arbeitgeber nicht weniger als 50 vom Hundert der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitnehmer beschäftigen und die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. (...)

(4) Mit der Allgemeinverbindlicherklärung erfassen die Rechtsnormen des Tarifvertrags in seinem Geltungsbereich auch die bisher nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Rechtsprechung

Des Weiteren muss das Ministerium prüfen, ob die Allgemeinverbindlicherklärung im öffentlichen Interesse geboten erscheint. Dabei hat es einen außerordentlich weiten Beurteilungsspielraum und ist nicht auf die Interessen der Tarifvertragsparteien beschränkt. So sah es das Bundesverfassungsgericht etwa als ausreichend an, dass sich das Ministerium an allgemeinen wirtschaftspolitischen Zielen des Vorruhestandsgesetzes orientiert hat (Beschl. v. 10.9.1991 – 1 BvR 561/89, NZA 1992, S. 125 ff.). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) lässt es sogar genügen, dass sich eine tarifliche Regelung bereits praktisch bewährt und damit den Voraussetzungen des § 5 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 TVG entsprechend erwiesen hat (Urt. v. 24.1.1979 – 4 AZR 377/77, AP Nr. 16 zu § 5 TVG).

Schließlich muss ein aus je drei Vertretern der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestehender Ausschuss mehrheitlich mit der Allgemeinverbindlicherklärung einverstanden sein. In diesem Erfordernis wird ein Grund dafür gesehen, dass es über § 5 TVG nicht zur Einführung von Mindestlöhnen kommen werde, da ein Einvernehmen im Tarifausschuss insoweit kaum erreichbar sei.

Info

In Deutschland sind nach Angaben des BMAS derzeit (Stand 1.4.2008) von den rund 69.600 als gültig in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen 454 allgemeinverbindlich, darunter 176, die (auch) in den neuen Bundesländern gelten. Ein aktuelles, nach Wirtschaftsgruppen geordnetes Verzeichnis findet sich auf der Homepage des Ministeriums unter Arbeitsrecht/Rubrik Arbeitsrecht im Überblick/Thema Tarifverträge bzw. auf der Website www.arbeit-und-arbeitsrecht.de unter Das Heft/Downloads.

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Auch auf Unternehmen mit Sitz im Ausland finden allgemeinverbindliche Tarifverträge Anwendung, wenn sie unter das AEntG fallen. Zu diesem Zweck wurde das Gesetz, wie sein Name schon sagt, gerade geschaffen, und zwar ursprünglich für das Baugewerbe. Hier sah man die Notwendigkeit, die heimischen Unternehmen vor ausländischer Konkurrenz zu schützen, die mit billigen Arbeitskräften auf deutsche Baustellen drängte. Bis Ende 1998 setzte das AEntG einen nach § 5 TVG allgemeinverbindlichen Tarifvertrag voraus. Damit schlug jedoch die eben dargestellte Blockademöglichkeit des Tarifausschusses auf das AEntG durch. Darum wurde dem Gesetzgeber zum 1.1.1999 im AEntG ermöglicht, durch Rechtsverordnung die Normen eines Tarifvertrags, für den ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung gestellt wurde, auf alle nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Branche zu erstrecken.

Voraussetzung einer entsprechenden Verordnung ist zunächst der Antrag zumindest einer Tarifvertragspartei auf Allgemeinverbindlicherklärung. Wie auch im Rahmen des § 5 TVG, gibt das BMAS dann den in den Geltungsbereich der Rechtsverordnung fallenden Arbeitgebern, Arbeitnehmern sowie den Parteien des Tarifvertrags Gelegenheit zur Stellungnahme. Umstritten ist jedoch, ob hier auch die weiteren Voraussetzungen des § 5 TVG in Form der Tarifbindung von nicht weniger als 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer sowie des öffentlichen Interesses gegeben sein müssen.



Aufnahme weiterer Branchen

Als weitere Branchen fanden 2007 das Gebäudereinigerhandwerk und die Briefdienstleistungen Aufnahme in das AEntG. Durch Verordnung vom 28.12.2007 wurde der TV Mindestlohn für die Branche Briefdienstleistungen und durch Verordnung vom 27.2.2008 der Mindestlohn-TV für das Gebäudereinigerhandwerk für allgemeinverbindlich erklärt.

Vorschrift 2

§ 1 AEntG (Auszug)

(1) Die Rechtsnormen eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages des Bauhauptgewerbes oder des Baunebengewerbes (...), die die Mindestentgeltsätze einschließlich Überstundensätze oder die Dauer des Erholungsurlaubs, das Urlaubsentgelt oder ein zusätzliches Urlaubsgeld zum Gegenstand haben, finden auch auf ein Arbeitsverhältnis zwischen einem Arbeitgeber mit Sitz im Ausland und seinem im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmer zwingend Anwendung, wenn (...) auch inländische Arbeitgeber ihren im räumlichen Geltungsbereich des Tarifvertrages beschäftigten Arbeitnehmern mindestens die am Arbeitsort geltenden tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen gewähren müssen. Ein Arbeitgeber im Sinne des Satzes 1 ist verpflichtet, seinem im räumlichen Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Satz 1 beschäftigten Arbeitnehmer mindestens die in dem Tarifvertrag vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren. Dies gilt auch für einen unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages nach Satz 1 fallenden Arbeitgeber mit Sitz im Inland unabhängig davon, ob der Tarifvertrag kraft Tarifbindung nach § 3 des Tarifvertragsgesetzes oder aufgrund Allgemeinverbindlicherklärung Anwendung findet. Die Sätze 1 bis 3 gelten entsprechend auch für (...) Tarifverträge des Gebäudereinigerhandwerks und für Tarifverträge für Briefdienstleistungen, wenn der Betrieb oder die selbständige Betriebsabteilung überwiegend gewerbs- oder geschäftsmäßig Briefsendungen für Dritte befördert.

(2) Wird ein Leiharbeitnehmer von einem Entleiher mit Tätigkeiten beschäftigt, die in den Geltungsbereich eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrages nach Absatz 1 oder 3 oder einer Rechtsverordnung nach Absatz 3a fallen, so hat ihm der Verleiher zumindest die in diesem Tarifvertrag oder dieser Rechtsverordnung vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen zu gewähren. (...)

(3a) Ist ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages nach Absatz 1 (...) gestellt worden, kann das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unter den dort genannten Voraussetzungen durch Rechtsverordnung ohne Zustimmung des Bundesrates bestimmen, dass die Rechtsnormen dieses Tarifvertrages auf alle unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages fallenden und nicht tarifgebundenen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Anwendung finden. (...)



Übersicht

Bis zum 31.3.2008 haben die folgenden Branchen das Interesse an einer Aufnahme in das AEntG bekundet:

Branche	Betroffene Arbeitnehmer lt. Antragsteller/ Auskunft der Sozialpartner
Arbeitnehmerüberlassung	rd. 630.000
Pflegedienst (Altenpflege)	rd. 565.000
Wach- und Sicherheitsgewerbe	rd. 170.000
Abfallwirtschaft	rd. 140.000
Weiterbildung	rd. 30.000
forstliche Dienstleistungen	rd. 23.000
textile Dienstleistungen im Objektkundenbereich	rd. 10.000
Bergbauspezialarbeiten	rd. 2.500
Summe	rd. 1,57 Millionen

Info

Ergänzt wird das AEntG durch die Regelung, dass auch Leiharbeitnehmern mit entsprechenden Tätigkeiten die zwingenden Leistungen der jeweiligen Branche zu gewähren sind, § 1 Abs. 2 AEntG, vgl. auch § 8 Abs. 3 des Gesetzentwurfs. Sind etwa die Löhne nach dem allgemeinverbindlichen Mindestlohn-TV des Gebäudereinigerhandwerks höher als diejenigen, die nach dem anwendbaren Tarifvertrag der Zeitarbeit zu zahlen wären, hat der Leiharbeitnehmer einen Anspruch gegen den Verleiher auf die Vergütung nach dem Mindestlohn-TV des Gebäudereinigerhandwerks.

Vermeidung der Anwendbarkeit allgemeinverbindlicher Tarifverträge

Unabhängig davon, ob Tarifverträge nach § 5 TVG oder § 1 Abs. 3a AEntG allgemeinverbindlich sind, so finden sie doch immer nur auf Arbeitgeber Anwendung, die unter den betrieblich-fachlichen Geltungsbereich des TV fallen. Für die Frage, ob ein solcher Fall vorliegt, ist entscheidend, mit welchen Tätigkeiten ein Betrieb oder eine selbstständige Betriebsabteilung überwiegend beschäftigt ist. Dies hängt davon ab, auf welche Tätigkeit der Hauptteil der betrieblichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer entfällt. Nicht maßgeblich sind dagegen wirtschaftliche Gesichtspunkte wie Umsatz, Verdienst oder handels- und gewerberechtliche Kriterien, z.B. die Eintragung im Handelsregister (ständige Rechtsprechung; BAG, Urt. v. 14.1.2004 – 10 AZR 294/02, AP Nr. 263 zu § 1 TVG Tarifverträge: Bau).



Praxistipp

Für Unternehmen, die in einer der Branchen tätig sind, die ihr Interesse an einer Aufnahme in das AEntG bekundet haben, bietet es sich somit an, eine betriebliche Einheit mit Beschäftigten zu bilden, die nicht unter den allgemeinverbindlichen TV fallende Arbeiten verrichten (Beispiel: Zusteller von Briefsendungen zusammen mit Zustellern sonstiger Postsendungen oder ganz anderen Tätigkeiten). Natürlich kann man auch einem Arbeitnehmer weitere Tätigkeiten übertragen, die nicht unter einen „allgemeinverbindlichen“ Geltungsbereich fallen (Beispiel: Zusteller von Briefsendungen stellen zukünftig auch andere Postsendungen zu).

Wenn man Berufsgruppen beschäftigt, die unter verschiedene allgemeinverbindliche TV fallen (typisches Beispiel: Gebäudereiniger und Wachschutz), stellt man seine Mitarbeiter in den Betrieben so zusammen, dass die überwiegende Arbeitszeit auf den für den Arbeitgeber günstigeren Tarifvertrag entfällt. Die Vermischung der Tätigkeiten muss so stark sein, dass nicht selbstständige Betriebsabteilungen vorliegen, die jede für sich unter einen unterschiedlichen Tarifvertrag fallen.

Eine weitere Vermeidung kann darin bestehen, die Arbeit, die unter einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag fällt, auf bestimmte Beschäftigte zu konzentrieren und mit diesen eine selbstständige Betriebsabteilung oder – noch sicherer – einen eigenen Betrieb zu bilden. So kann der Mindestlohn auf so wenige Arbeitnehmer wie möglich beschränkt werden.

Rechtsprechung

Das BAG versteht unter einer Betriebsabteilung einen räumlich, personell und organisatorisch vom Gesamtbetrieb abgegrenzten Betriebsteil, der mit eigenen technischen Betriebsmitteln einen eigenen Betriebszweck verfolgt, der auch nur ein Hilfszweck sein kann (BAG, Urt. v. 25.1.2005 – 9 AZR 146/04, AP Nr. 21 zu § 1 AEntG).

Fazit

Am Ende wird es sein wie immer. Neue Gesetze schaffen neue Vermeidungsstrategien der Arbeitgeber, die Rechtsprechung und vielleicht auch der Gesetzgeber werden hierauf reagieren, und das Spiel beginnt von Neuem. Noch stehen die Chancen jedenfalls gut, durch eine geschickte Zusammensetzung von Betrieben oder selbstständigen Betriebsabteilungen die Anwendbarkeit von allgemeinverbindlichen Tarifverträgen zu verhindern oder jedenfalls auf so wenige Arbeitnehmer wie möglich zu konzentrieren. Das MiA sieht nach dem von der Bundesregierung vorgelegten Gesetzentwurf vor, dass künftig Mindestlöhne in Branchen mit einer Tarifbindung von unter 50% festgelegt werden können. Zumindest aber ist es gelungen, die Pläne des BMAS für einen begrenzten Bestandsschutz vor dem 16.7.2008 abgeschlossener Tarifverträge zu verhindern. Der Bestandsschutz soll sich nach dem neuen § 8 Abs. 2 auch auf die ablösenden TV erstrecken. Ohne diese Erweiterung hatten vor allem CDU und CSU die Regelung als Freibrief für das Ministerium gewertet, nach Ablauf bestehender Lohntarifverträge in jeder Branche einen Mindestlohn einzuführen. Ob Gewerkschaften dies nun darüber erreichen können, dass sie einen bestehenden TV auslaufen lassen, bevor sie den ihn ablösenden TV verhandeln, wird wohl die Rechtsprechung zu entscheiden haben.

Wir als „Problemlöser“ (Anbieter von Personaldienstleistungen) können und sollten – nicht zuletzt im eigenen Interesse – an Lösungen und Vorschlägen arbeiten, die als rechtskonform und unterstützend für unsere Geschäftspartner angesehen werden können. Der Zeitpunkt, für die Abkehr von der „normalen Zeitarbeit“, scheint, nach meiner Meinung, gekommen zu sein.

Eine sichere Kenntnis der Rechtslage und eine ständige Beobachtung der Entwicklungen am „Tarifmarkt“ bringt mehr Sicherheit für uns als Personaldienstleister.

**Denn Eines gilt als sicher:
Es werden weitere Branchen hinzukommen!**