

## Betriebsverfassung

# Der Ausgleich der Nachteile für die Arbeitnehmer im Sozialplan bei Spaltung und Zusammenlegung von Betrieben

Rechtsanwalt Wolfgang Trittin, Frankfurt/M

*Mit dem Ausgleich von Nachteilen der AN bei Vorliegen eines Betriebsübergangs tun sich Arbeitgeber schwer. Häufig bestreiten sie überhaupt das Vorliegen der mitbestimmungspflichtigen Betriebsänderung. Diese Position ist aber bei der Zusammenlegung oder Spaltung von Betrieben auf Grund gesetzlicher Klarstellung in § 111 Nr. 3 BetrVG nicht aufrecht zu erhalten. In diesem Fall steht nach Gesetzeswortlaut und -zweck fest, dass eine Betriebsänderung vorliegt und somit der BR auch einen Interessenausgleich und Sozialplan durchsetzen kann. § 613a BGB begrenzt richtigerweise den Regelungsspielraum der Betriebsparteien nicht. Dies ist unabhängig davon, ob der BR, GBR oder KBR von seinem Mitbestimmungsrecht Gebrauch macht.*

### 1. Soziale Nachteile ohne Ausgleich?

Bei einer Betriebsänderung durch Zusammenlegung oder Spaltung von Betrieben wird die Auffassung vertreten, dass nur diejenigen Nachteile in einem Sozialplan ausgeglichen werden können, die unmittelbar aus der Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben resultieren. Da es solche Nachteile in den meisten Fällen nicht gäbe, könne der BR nur einen „Null-Sozialplan“ erzwingen, womit sich das Mitbestimmungsrecht von vornherein erübrige. Denkbar wäre dann allenfalls eine freiwillige Regelung mit dem AG. Sei dieser jedoch hierzu nicht bereit, dann könnte der BR ihn auch nicht in der Einigungsstelle gegen seinen Willen zu einem sozialen Ausgleich

zwingen. Diese Auffassung ist zwar für AG kostengünstig, rechtlich aber nicht ausreichend fundiert.

Nach § 112 Abs. 5 BetrVG, wonach die Einigungsstelle sowohl die sozialen Belange der AN als auch die wirtschaftliche Vertretbarkeit für das Unternehmen zu berücksichtigen hat, kann der BR eine umfassende soziale Absicherung der AN erzwingen. Der Gesetzgeber eröffnet der Einigungsstelle einen sehr weiten Regelungsspielraum. BR und AG haben frei zu entscheiden, welche Nachteile auszugleichen sind und in welchem Umfang dies geschieht. Die Milderung von Nachteilen ist im Rahmen billigen Ermessens möglich. Die Einigungsstelle ist also befugt, zum Ausgleich oder Milderung von Nachteilen sämtliche Angelegenheiten mit einzubeziehen. Mitbestimmung beim Sozialplan bedeutet, dass dies bei Bedarf auch gegen den Willen des AG geschehen kann. Die Einigungsstelle kann deshalb notfalls auch gegen die Arbeitgeberseite Nachteile ausgleichen, die der AG eigentlich nicht oder nicht so ausgleichen wollte.

Eine umfassende Regelungszuständigkeit der Betriebsparteien bei der Erstellung des Sozialplans entspricht der h. A. in Lit. und Rspr. Nach einhelliger Auffassung müssen sie nur die Grundsätze von Recht und Billigkeit gem. § 75 BetrVG beachten. Darüber hinaus sind sie frei, darüber zu entscheiden, welche Nachteile der von einer Betriebsänderung betroffenen AN sie in welchem Umfang ausgleichen oder mildern wollen<sup>1</sup>. Die Regelungsschranke des § 75 Abs. 1 BetrVG bedeutet nur, dass die Betriebsparteien darüber zu wachen haben, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, und deshalb begrenzt der Gleichbehandlungsgrundsatz die Regelungszuständigkeiten der Betriebsparteien<sup>2</sup>.

## 2. Schutzbedarf über § 613a BGB hinaus

§ 613a BGB ist keine die Mitbestimmung des BR beim Sozialplan begrenzende Vorschrift. Sie enthält lediglich eine Mindestsicherung für AN, wonach das Arbeitsverhältnis unverändert fortbesteht und die Rechte aus TV und BV zumindest individualrechtlich gesichert werden. Darüber hinaus besteht jedoch erheblicher Schutzbedarf. Noch bestehende Lücken können und müssen durch die Mitbestimmung des BR beim Erstellen eines Sozialplans geschlossen werden. Dies kann z. B. durch Vereinbarungen geschehen, die einerseits die bereits in § 613a BGB enthaltenen Arbeitnehmerrechte aufnehmen, andererseits sie ergänzen und neue Rechte im Zusammenhang mit der Betriebsänderung sowie dem Betriebsübergang begründen. Beispielhaft seien folgende Regelungen aufgezählt:

- AG treten in alle Rechte und Pflichten aus dem im Zeitpunkt der Versetzung bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. [Der Inhalt entspricht zwar der gesetzlichen Regelung in § 613a Abs. 1 Satz 1. Es empfiehlt sich jedoch, diesen Schlüsselsatz zur Vervollständigung der Gesamtregelung mit aufzunehmen, zumal er ohnehin gilt. Dann kann die Durchsetzung dieser Regelung rechtlich keine Probleme bereiten. In der Praxis ist diese Klarstellung indes oft notwendig, wenn nämlich von Arbeitgeberseite der Eindruck erweckt wird, es handele sich um eine arbeitgeberseitige Übernahmeentscheidung, also ein einseitiges Gestaltungsrecht, wofür eine Gegenleistung erbracht werden müsste. Diese wird in der konkreten Situation von Seiten der betroffenen Beschäftigten dann auch oft erbracht.]
- Die in den Arbeitsvertrag transformierten tarifvertraglichen Rechte gelten dynamisch bei diesem Übergang und bei weiteren Betriebsübergängen weiter. [§ 613a Abs. 1 Satz 2 sichert die Weitergeltung tarifvertraglicher Rechte. Dies geschieht jedoch auf ei-

*nem sehr niedrigem Sicherungsniveau und auf sehr komplizierte Weise. Die Rechte werden in den Arbeitsvertrag transformiert, so wie sie zum Zeitpunkt des Betriebsübergangs bestanden. Eine die Rechte des BR besser sichernde Vereinbarung lässt sie dynamisch bei diesen und bei weiteren Betriebsübergängen weiter gelten. Damit rechnet sich Tariffucht durch Betriebsübergänge immer weniger.]*

- Den Beschäftigten werden keine neuen Arbeitsverträge vorgelegt, sondern die bisherigen gelten automatisch weiter. Die Beschäftigten müssen also keine neuen Vereinbarungen mit dem neuen AG unterzeichnen. [§ 613 a Abs. 1 Satz 1 BGB sichert die Fortgeltung der Arbeitsverträge. Da AG dennoch durchgängig den Betriebsübergang zum Abschluss neuer Arbeitsverträge nutzen und viele AN der guten Ordnung halber bzw. aus Rechtsunsicherheit unterzeichnen, empfiehlt sich, dass überhaupt keine neuen Arbeitsverträge vereinbart werden. Das Risiko, dass auf diese Weise sich die Arbeitsbedingungen durch Vorlage geänderter Arbeitsverträge ändern, wird dadurch verringert.]
- Der Übergang zu anderen Betriebsteilen erfolgt nur nach Zustimmung der betroffenen Beschäftigten. [Gem. § 613a Abs. 6 BGB haben AN ein Widerspruchsrecht. Ihr Wille kann also einfach übergangen werden und er wird optimal dann berücksichtigt, wenn die betroffenen AN dem Übergang ausdrücklich zustimmen müssen.]
- Die Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit bleibt unverändert erhalten. Dies gilt auch für Beschäftigungszeiten bei einem anderen konzernzugehörigen UN. [Die Vereinbarung sichert Zeiten der Betriebszugehörigkeit zu anderen UN des Konzerns.]
- Die kündigungsrechtliche Stellung wird nicht verschlechtert. [Die Sicherung der kündigungsrechtlichen Stellung ist z. B. dann von Bedeutung, wenn ein AN in einen Kleinbetrieb ohne Kündigungsschutz wechselt. Ihr Inhalt entspricht der Regelung in § 323 Abs. 1 UmwG und dürfte insofern keine allzu großen Schwierigkeiten bereiten.]
- Der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen wird bis zum Zeitpunkt X ausgeschlossen. [§ 613a BGB verbietet den Ausspruch von Kündigungen wegen des Übergangs, nicht jedoch betriebsbedingte Beendigungskündigungen aus anderen Gründen. Deshalb empfiehlt sich der Ausschluss betriebsbedingter Beendigungskündigungen für einen bestimmten Zeitraum. Andernfalls erhöht sich nur die Wahrscheinlichkeit von Widersprüchen gegen den Betriebsübergang, an denen auch dem AG regelmäßig nicht gelegen wäre.]
- Betriebsvereinbarungen gelten auch im neuen Betriebsteil normativ und unverzichtbar weiter. Dies gilt auch für in Betriebsvereinbarungen geregelte Rentenpläne. [Nach § 613a Abs. 1 Satz 2 BGB gelten Rechte aus BV nur einzelvertraglich weiter. Dies bedeutet, dass normative und unverzichtbare Rechte aus BV Bestandteile des Einzelarbeitsvertrags werden, auf die AN bei Ablauf eines Jahres auch rechtswirksam verzichten können. Bei normativer Weitergeltung von BV besteht dieses Risiko nicht. Im Sozialplan kann die Weitergeltung von BV geregelt werden. Geht es um in BV geregelte Rentenpläne, dann wird schnell die Bedeutung solcher Sicherungen deutlich.]

1 BAG 29.11.78, AP Nr. 7 zu § 112 BetrVG 1972; BAG 24.8.2004, AP Nr. 174 zu § 112 BetrVG 1972 = AuR 2004, 350; 2005, 165.

2 BAG 11.2.98, AP Nr. 121 zu § 112 BetrVG 1972 = AuR 1998, 251

- Bisher geltende BV werden den BR zum Abschluss angeboten, die sich nach dem Betriebsübergang bzw. der Betriebsspaltung wöglichlich neu bilden. [Nach Betriebsspaltungen können neue Betriebe entstehen, für die neue BR zu wählen sind. Für sie ist die Weitergeltung des bisherigen BV nicht in jedem Fall gesichert. Deshalb kann es sinnvoll sein, eine Verpflichtung zum Neuabschluss der bisher geltenden BV zu vereinbaren.]
- Bei Kollision verschiedener Regelungen aus TV, BV und Arbeitsverträgen findet das Günstigkeitsprinzip Anwendung. [Bei Betriebsspaltungen und Zusammenlegung von Betrieben kollidieren häufig Arbeitsverträge mit TV und BV. Zur Vermeidung unnötiger Probleme empfiehlt sich in diesem Falle die Anwendung des Günstigkeitsprinzips.]

### 3. § 613a BGB begrenzt nicht Mitbestimmung

Gegen vorstehende Regelungen kann nicht eingewandt werden, § 613a BGB sei eine AN abschließend sichernde Norm. Zwar wird zur Einschränkung der Mitbestimmung auf die bekannte restriktive Rspr. des BAG<sup>3</sup> verwiesen, wonach der bloße Betriebsübergang noch keine Betriebsänderung darstelle. Danach habe § 613a BGB eine die AN schützende Sonderregelung getroffen und die rechtliche Zuordnung der Betriebsmittel wirke sich nicht auf den Betrieb als arbeitsrechtliche Einheit aus<sup>4</sup>. Diese Rspr. ist aber a) wenig überzeugend und b) vor allem auf Fälle der Spaltung und Zusammenlegung von Betrieben nicht anwendbar:

a) Sie überzeugt aus den bereits vielfach dargestellten Gründen nicht, die hier nur kurz angerissen werden können. Die restriktive Auslegung der Mitbestimmungsrechte findet nicht nur im Wortlaut und dem Schutzzweck des Gesetzes keine Stütze, sondern ist auch europarechtlich nicht haltbar, weil zunächst Art. 4 Abs. 2 c der RL 2002/14/EG auch die Anhörung in Bezug auf solche Entscheidungen verlangt, die wesentliche Veränderungen der Arbeitsverträge mit sich bringen können. Diese Voraussetzung ist im Falle eines Betriebsübergangs stets erfüllt<sup>5</sup>. Vor allem aber verlangt die Betriebsübergangsrichtlinie 2001/23/EG eine entsprechende Mitbestimmung des BR zum Schutz der AN<sup>6</sup>.

b) Selbst unter Zugrundelegung der hier kritisierten Rspr. ergibt sich daraus noch keine Begrenzung des Regelungsspielraums der Betriebsparteien, wenn die Voraussetzungen einer Betriebsänderung aus anderen Gründen, d. h. nicht nur auf Grund des Betriebsübergangs vorliegen. Die restriktive Position, nach der der Betriebsübergang allein keine Betriebsänderung darstellt, hat keine Aussagekraft für die ganz anders geartete Fragestellung nach dem vorhandenen Regelungsspielraum bei Vorliegen einer Zusammenlegung oder Spaltung von Betrieben gem. § 111 Satz 2 Ziff. 2 BetrVG. Hier fingiert das Gesetz das Vorliegen einer Betriebsänderung; damit ist zwingend anzuerkennen, dass in den Grenzen des billigen Ermessens diejenigen Nachteile auszugleichen bzw. gemildert werden können, die den AN in Folge einer geplanten Betriebsänderung entstehen. Es liegt im Ermessen der Betriebsparteien bzw. der Einigungsstelle, ob und welche Nachteile der Betriebsänderung berücksichtigt werden sollen. Sie kann auch solchen Nachteilen begegnen, die mit dem Betriebsinhaberwechsel verbunden sind und damit mit dem Betriebsübergang selbst in Verbindung stehen. Fallen Betriebsübergang und sonst. Betriebsänderung zusammen, können auch in einem durch Spruch der Einigungsstelle zustande gekommenen Sozialplan diejenigen Nachteile ausgeglichen bzw. gemildert werden, die durch den Betriebsübergang selbst verursacht wurden<sup>7</sup>.

### 4. Wortlaut und Schutzzweck des § 111 Satz 2 Ziffer 2 BetrVG

Dem Wortlaut des § 111 Satz 2 Ziff. 2 BetrVG lässt sich keine Beschränkung der Mitbestimmung durch § 613a BGB entnehmen. Zumindest einen Anhaltspunkt hierfür müsste die gegenteilige Auffassung anführen können. Auch der Schutzzweck gebietet eine restriktive Auslegung nicht. Im Gegenteil stellt § 613a BGB keine abschließende Regelung dar, sondern bezweckt eine Mindestsicherung, die gerade durch BV oder TV ergänzt werden kann und bei Sicherungsbedarf auch muss.

Der Vergleich der Regelung im Sozialplan mit der Geltung des KSchG verdeutlicht diese Position. Auch das KSchG ist eine gesetzliche Mindestnorm, die von den Betriebsparteien zu beachten ist. Sie dient der Sicherung der AN bei Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen und führt idR. dazu, dass AN einen Anspruch auf Abfindung bei Ausspruch betriebsbedingter Kündigungen durchsetzen können. Die Begründung von Abfindungsansprüchen in Sozialplänen bei betriebsbedingten Kündigungen ergänzt diese gesetzliche Mindestregelung. Wenn dies bei Abfindungen im Verhältnis zum KSchG möglich ist, dann ist nicht einzusehen, weshalb bei ergänzenden Sicherungen im Verhältnis zum § 613a BGB etwas anderes gelten sollte. Dies wird noch deutlicher bei allen Regelungen, die ein Kündigungsverbote aussprechen oder Kündigungsfristen verlängern. Dies Kündigungsverbot wegen des Betriebsübergangs gem. § 613a Abs. 4 BGB wird durch sie ergänzt. Es wäre widersprüchlich, wenn derartige bislang unstrittig zulässige Regelungen bei Vorliegen eines Betriebsübergangs unzulässig wären.

Die offene Regelungsmöglichkeit der Betriebsparteien im Rahmen eines Sozialplans hat der Gesetzgeber auch damit verdeutlicht, dass gem. § 112 Abs. 1 Satz 4 BetrVG der Tarifvorrang des § 77 Abs. 3 BetrVG beim Sozialplan nicht gelten soll. Zur Absicherung der AN sollen die Betriebsparteien frei sein, wobei im Verhältnis zwischen TV und Sozialplan grundsätzlich das Günstigkeitsprinzip zur Abwendung kommen soll<sup>8</sup>. Der Sozialplan kann also z. B. längere Kündigungsfristen vorsehen, bessere Umschuldungsmöglichkeiten oder höhere Abfindungen als ein möglicherweise anzuwendender TV<sup>9</sup>. Mögliche Kollisionen im Verhältnis von Sozialplanregelungen bei einer Zusammenlegung oder Spaltung des Betriebes zu den gesetzlichen Regelungen des § 613a BGB löst das Günstigkeitsprinzip.

Schließlich ist zu berücksichtigen, dass bei einer Zusammenlegung oder Spaltung eines Betriebs, die mit einem Betriebsübergang zusammenhängt, überhaupt nicht oder nur schwer sachgerecht differenziert werden kann zwischen den Folgen, die durch die sonst. Betriebsänderung entstehen und denen, die mit einem Inhaberwechsel verbunden sind. Kann aber zwischen diesen beiden Tatbeständen überhaupt nicht unterschieden werden, dann macht es keinen Sinn, nach den Folgen zu differenzieren, die einmal durch die sonst. Betriebsänderung und z. a. durch den Betriebsübergang verursacht wurden.

3 AP Nrn. 110 und 137 zu § 112 BetrVG.

4 Vgl. BAG 19.1.99, NZA 1999, 949; Moll, RdA 2003, 129 ff.

5 Ausführlich Karthaus, AuR 2007, 114 ff.

6 Vgl. ausführlich zur Kritik DKK/Däubler, § 111 Rn. 102 ff.; Karthaus, aaO.

7 enger BAG 10.12.96, 25.01.2000 AP Nrn. 110 und 137 zu § 112 BetrVG; 1972.

8 BAG 27.8.75, AP Nr. 2 zu § 112 BetrVG 1972.

9 DKK-Däubler, BetrVG, §§ 112, 112 a BetrVG Rn. 92 ff.; vgl. auch Däubler, ZTR 2000, 241 ff. zu tarifvertraglichen Verbesserungen des § 613a BGB.

## 5. Entstehungsgeschichte des § 111 Satz 2 Ziffer 2 BetrVG

Der Gesetzgeber hat diese Differenzierung auch nicht gewollt. Dies ergibt sich aus der Entstehungsgeschichte des Tatbestands „Spaltung des Betriebs“. Er wurde in das BetrVG eingefügt im Zusammenhang mit dem Inkrafttreten des Umwandlungsgesetzes, das mehr als 40 Formen der Unternehmensspaltung zur Verfügung stellte. Sie bedeuteten für die Beschäftigten stets Inhaberwechsel. Bei der vom Gesetzgeber beabsichtigten Bereinigung des Umwandlungsrechts sollten „die Interessen der betroffenen AN gewahrt bleiben“. Zur Begründung der Änderungen des BetrVG heißt es:

„Das neue Umwandlungsgesetz eröffnet in seinem 3. und 4. Buch die Möglichkeit, Rechtsträger durch Spaltung oder Teilübertragung real zu teilen. Eine solche Spaltung kann dazu führen, dass auch Betriebe i.Sd. Betriebsverfassungsrechts geteilt werden; denn im Vertrag über die Spaltung oder Teilübertragung oder im Spaltungsplan können die Gegenstände des Gesellschaftsvermögens den übernehmenden oder neuen Unternehmensträgern nach Belieben zugewiesen werden.“ (BT Drucks. 12/6699).

Spaltungen des UN führen also typischerweise, wenn auch nicht in jedem Fall (s. § 1 Abs. 2 Nr. 2 BetrVG) zu Spaltungen der Betriebe. Damit meinte der Gesetzgeber ausdrücklich die Fälle, in denen eine Unternehmensspaltung kausal eine Betriebsspaltung verursacht. Unternehmens- und Betriebsspaltungen bilden dann eine untrennbare Einheit. Wenn der Gesetzgeber mit dem Inkrafttreten des Umwandlungsgesetzes und damit einem der zahlreichen Fällen des Inhaberwechsels eine gesetzliche Regelung zur Sicherung der AN in § 111 Satz 3 Ziffer 2 BetrVG aufnimmt, dann bringt er damit seinen Willen zum Ausdruck, dass in diesen Fällen auch AN informiert, mit ihnen beraten und notfalls durch Abschluss eines Interessenausgleichs und Sozialplans abgesichert werden sollen. Damit wäre eine Auslegung unvereinbar, die darauf hinausläuft, dass zwar eine Betriebsänderung vorläge, aber kein Regelungsbedarf bestünde.

## Arbeit und Rechtspolitik

### Berliner Bericht

(Berichtszeitraum: Februar 2009)

#### 1. Bundesrat billigt Mindestlohngesetze und stimmt neuer Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu

Der Bundesrat billigte die Mindestlohngesetze. Die Mindestlohn-Regelungen werden demnach auf 6 weitere Branchen ausgeweitet: auf Pflegeberufe, das Sicherheitsgewerbe, die Versorgungswirtschaft, Großwäschereien, Bergbauspezialarbeiten und (gewerkschaftliche) Weiterbildungseinrichtungen nach den SGB II und III. Neben den genannten 6 weiteren Branchen, in denen Mindestlöhne eingeführt werden können, gelten gesetzliche Lohnuntergrenzen bereits am Bau, für Gebäudereiniger und Briefdienstleister. Ein weiterer Bundesratsbeschluss trifft die Mitarbeiterkapitalbeteiligung: Für AN soll es künftig attraktiver werden, sich an ihrem Unternehmen zu beteiligen. Beschäftigte sollen von ihrem Betrieb u. a. direkt Anteile von jährlich bis zu 360,00 € (bisher 135,00 €) steuer- und abgabenfrei erhalten können.

Die Wahrscheinlichkeit, dass sich Union und SPD in dieser Wahlperiode noch auf einen Mindestlohn für die Leiharbeit einigen können,

## 6. Widersprüche in der Rechtsprechung

Die Rspr. der verschiedenen Senate der BAG war in sich bisher wenig konsistent. In der Entscheidung v. 18.3.2008<sup>10</sup> prüft der 1. Senat die Voraussetzungen einer Betriebsspaltung gem. § 111 Satz 3 Nr. 3 BetrVG mit dem Ergebnis, dass diese eine Übertragung gem. § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB und die Entstehung von zumindest 2 neuen Einheiten voraussetzt. Diese Auslegung engt den Anwendungsbereich der Vorschrift stark ein, weil der 8. Senat für das Vorliegen eines Betriebs- bzw. Betriebsteilübergangs bekanntlich sehr strenge Voraussetzungen aufstellt. Der Anwendungsbereich wäre völlig beseitigt, wenn die Rspr. gerade die Folgen eines Betriebsübergangs der Regelungsmacht der Betriebsparteien entziehen würde. Eine in sich stimmige und überzeugende Auslegung kann nicht einerseits den Betriebsübergang für das Vorliegen einer Betriebsänderung verlangen und ihn andererseits der Regelung gem. §§ 111 BetrVG entziehen. Wenn sie schon die Mitbestimmung an die Voraussetzungen eines Betriebsübergangs knüpft, dann müssen die Betriebsparteien auch gerade dessen Rechtsfolgen für die AN regeln und sozial abmildern, abfedern können. Noch unstimmiger wird die Auslegung, bezieht man den Fall ein, dass bei einer Verschmelzung oder Spaltung von Betrieben durch Integration in die interne Organisation keine „wirtschaftliche Einheit“ fortbesteht. Wären in diesem Fall ohne Vorliegen eines Betriebsübergangs alle Nachteile auszugleichen, dann gäbe es keinen Grund, die bei Anwendung des § 613a BGB verbleibenden Nachteile nicht auszugleichen oder zu mildern.

## 7. Ergebnis

§ 613a BGB begrenzt die Mitbestimmung des BR bei einer Betriebsänderung nicht. Der BR kann auch Sicherungen der Beschäftigten durchsetzen, die den Inhaberwechsel selbst betreffen und die gerade dadurch verursachten Verschlechterungen ausgleichen. Es wird Zeit, dass auch das BAG seine Rspr. insofern nochmals überprüft und europarechtskonform weiter entwickelt.

<sup>10</sup> BAG 18.3.2008 - 1 ABR 77/06, AuR 2008, 321

[Zusammenfassung/Abstract auf S. 148]

geht dagegen gegen Null. In den Gesprächen unter Leitung von Bundesarbeitsminister Olaf Scholz (SPD) und Unions-Verhandlungsführer Ralf Brauksiepe, dem arbeitsmarktpolitischen Sprecher der CDU/CSU-Fraktion, hat es keine Annäherung gegeben. Einem neuen Vorschlag von Scholz werden äußerst geringe Chancen eingeräumt. Damit rückt ein Mindestlohn in der Leiharbeit mit rd. 700.000 Beschäftigten in weite Ferne. Union und SPD hatten im Januar verabredet, künftig auch in der Leiharbeit eine Lohnuntergrenze festzulegen. Details wurden zunächst ausgeblendet, erweisen sich aber jetzt als unüberwindliche Höhen. Grundsätzlich hatten die Koalitionspartner vereinbart, dass ein staatlicher Mindestlohn so niedrig sein sollte, dass er keine bestehenden Branchentarifverträge verdrängt. Niedrige Haustarife will auch die Union künftig ausschließen. Nun streiten Union und SPD aber darüber, welche TV gemeint sein sollen. In der Branche gibt es derzeit zwei TV von DGB-Gewerkschaften mit den Arbeitgeberverbänden BZA und IGZ sowie zwei des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB) mit den Verbänden AMP und BVD. Die untersten Löhne (jeweils des CGB) reichen von 6,00 € bis 6,36 € (Ost) und 6,59 € bis 7,35 € (West). Die Sozialdemokraten halten den untersten Tarif im TV von CGB und BVD für nicht schützenswert. Der DGB macht Druck, seinen gewerkschaftlichen Vertretungsanspruch in Sachen Mindestlohn anzuerkennen. In einem Brief an Kanzlerin Angela Merkel (CDU) bezeichnete der DGB-Vorsitzende Michael Sommer einen Mindestlohn in Anlehnung an CGB-TV als „nicht richtig“. Die Tarif-