

Karriere

RECHT

Arbeit muss sich auszahlen

Über ein Mindestgehalt für Arbeitnehmer wird hierzulande debattiert. Instrumente es durchzusetzen, gäbe es schon

VON STEPHAN J. BULTMANN

Seit zehn Jahren wird in Deutschland über Mindestlöhne debattiert. Ein Streitpunkt ist der Mindestlohn zum Beispiel im Falle der privaten Postdienstleister, die eine Festsetzung eines Mindestentgeltes als existenzgefährdend für ihr Unternehmen einstufen. Das Bundesverwaltungsgericht hat dem stattgegeben und den Minimallohn für Briefdienstleistungen mittlerweile für rechtswidrig erklärt (Az: 8 C 19.09). Für Lehrkräfte in der Weiterbildungsbranche, Sicherheitsdienstleistungen und die Pflegebranche sind Mindestlöhne inzwischen zwar zum Teil verhandelt worden, es fehlt aber noch an der erforderlichen Rechtsverordnung.

Fakt ist, dass – trotz Arbeit – in vielen Beschäftigungsbereichen kein für den Lebensunterhalt ausreichendes Einkommen erzielt werden kann. Ursache für die geringe Bezahlung sind die abnehmende Tarifbindung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, die geringe Zahl von Entgelt-Tarifverträgen, die – wie zum Beispiel im Baubereich, dem Maler- und Lackierergewerbe sowie dem Dachdeckerhandwerk –

als allgemeinverbindlich erklärt wurden sowie die Zunahme von Tarifverträgen über Niedriglöhne.

Während in Deutschland kein gesetzlicher Mindestlohn besteht, haben viele europäische Länder mit ihm zum Teil bereits jahrzehntelange Erfahrungen gesammelt: In Frankreich existiert er seit 50 Jahren und macht derzeit acht Euro pro Stunde aus. In den Niederlanden werden Mindestlöhne seit 40 Jahren gezahlt. Rund 1 380 Euro im Monat verdient man dort im Minimum. In Großbritannien besteht eine Mindestlohnregelung seit 1999 und beträgt dort umgerechnet 6,50 Euro pro Stunde. Circa 1,5 Millionen Arbeitnehmer beziehen ihn dort zurzeit. In Frankreich sind es sogar rund 3,3 Millionen Beschäftigte. Selbst in den USA bekommen etwa 13 Millionen Arbeitnehmer einen Mindestlohn, der dort schon 1938 eingeführt wurde und gegenwärtig fünf Euro pro Stunde ausmacht.

In Deutschland ist die Vereinbarung der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Löhne und Gehälter, Sache der Tarifvertragsparteien, also der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Die Tarifautonomie wird vom Gesetzgeber respektiert und ist

sogar verfassungsrechtlich geschützt. Instrumente einer Mindestlohnabsicherung gäbe es dennoch bereits.

Das Verfahren zur Festsetzung von Mindestlöhnen ist im Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) geregelt und ziemlich komplex: Hierzu sind Anträge der Tarifvertragsparteien erforderlich, die sich zuvor in Verhandlungen auf bestimmte Mindestarbeitsbedingungen (zum Beispiel die Löhne) geeinigt haben müssen. Die Festlegung erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales – entweder durch eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung oder durch den Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung. Der Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmer eines Wirtschaftszweigs. Die Einführung von Mindestlöhnen wäre dem Gesetz nach auch über die gesetzliche Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen möglich.

Momentan wird durch die Rechtsprechung der Gerichte Kontrolle über Lohnwucher ausgeübt. So stufte das Bundesarbeitsgericht (BAG) beispielsweise eine Vergütungsvereinbarung als sittenwidrig und somit als nichtig ein, bei der Arbeitsleistung und Entgelt in einem „krassen Missverhältnis“ standen. Im konkreten Fall waren weniger als zwei Drittel des Tariflohns gezahlt worden (Az: 5 AZR 527/99). In einem anderen Rechtsstreit erhielten Lehrkräfte einer privaten Ersatzschule im Land Brandenburg weniger als 75 Prozent des Gehalts vergleichbarer Lehrkräfte im öffentlichen Dienst (Az: 5 AZR 549/05). Ein Stundenlohn im Einzelhandel von fünf Euro war ebenso sittenwidrig (AZ: 1 Sa 29/08) wie ein als Praktikantenverhältnis deklariertes Arbeitsverhältnis eines Diplomingenieurs für Innenarchitektur, der eine monatliche Vergütung von nur 375 Euro bekam (Az: 5 Sa 45/07). Der Bundesgerichtshof (BGH) hat zudem die Zahlung eines Stundenlohns von lediglich 66 Prozent des Tariflohns für Maurer jüngst als Lohnwucher sogar strafrechtlich gewürdigt und die Verurteilung des Bauunternehmers zu einer Geldstrafe durch die Strafkammer des Landgerichts bestätigt (Az: 1 StR 701/96).

Der Autor ist Rechtsanwalt mit Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht in der Kanzlei SNP in Berlin.
www.snp-online.de



PRIVAT

Stephan J. Bultmann,
Anwalt

