

Professor Dr. Georg Caspers – Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg
„Rechtsfragen des Mindestlohns“

Vortrag vom 25. September 2008

Eingangs stellte *Prof. Dr. Caspers* die Gründe für die Forderung nach einem Mindestlohn und die zu Grunde liegende historische Entwicklung dar. Ein Rückgang der Tarifbindung ist seit den 1990er Jahren zu beobachten. Arbeitsverträge gewinnen seitdem immer mehr an Bedeutung und das Bedürfnis nach Mindestentgelten wächst stetig. Der Bausektor hat im Jahre 1996 als Erster Tarifmindestlöhne eingeführt. Das Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) ist in seinen Grundzügen bereits 1996 in der CDU/CSU-geführten Koalition mit der FDP erlassen worden. Es bietet nunmehr den Rechtsrahmen, um tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen einer Branche verbindlich zu machen. Im Anschluss an die Baubranche wurden die Branche der Gebäudereiniger und als dritte Branche auch die Briefdienstleister in das AEntG aufgenommen.

Prof. Dr. Caspers wies darauf hin, dass die Ausgestaltung eines gesetzlichen Mindestlohns auf parteipolitischer Ebene in unterschiedlicher Weise gefordert wird. So verlangt die SPD einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn. Die CDU/CSU hingegen besteht auf nach Branchen differenzierte Mindestlöhne.

Das Bundeskabinett hat sich in der Sitzung vom 16. Juli 2008 mit der Neufassung des AEntG und des Gesetzes über die Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen (MindArbBedG) beschäftigt und zwei Regierungsentwürfe erlassen. Von der Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns wurde zunächst abgesehen.

Bevor *Prof. Dr. Caspers* sich mit den entsprechenden Regierungsentwürfen zum AEntG und MindArbBedG auseinandersetzte, ging er auf die **Schaffung eines Mindestlohns durch eine Allgemeinverbindlicherklärung** nach § 5 des Tarifvertragsgesetz (TVG) und die Möglichkeit einer Tariflohnerstreckung durch das AEntG ein. Die Voraussetzungen für eine Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen und die bei einer Tarifkollision entstehenden Probleme wurden erörtert; das Vorliegen einer Tarifpluralität spricht gegen eine Tariflohnerstreckung nach § 5 TVG. Ferner erläuterte *Prof. Dr. Caspers* in diesem Zusammenhang den Anwendungsbereich des AEntG.

Um die **Möglichkeit einer Tariflohnerstreckung durch das AEntG** zu untersuchen, betrachtete *Prof. Dr. Caspers* zunächst den Wortlaut des § 1 AEntG und arbeitete die Unterschiede zu § 5 TVG – einer liegt insbesondere in der nicht erforderlichen Zustimmung des Tarifausschusses – heraus. Das AEntG wird nicht durch andere Tarifverträge ausgehebelt, wie es auch das Bundesarbeitsgericht bestätigt hat.

Nun wurde der **Regierungsentwurf vom 16. Juli 2008 zum AEntG** einer genauen Betrachtung unterzogen. *Prof. Dr. Caspers* hielt fest, dass nicht geregelt sei, in welchen Branchen (bislang gibt es Mindestlöhne im Bauhaupt- und Nebengewerbe, für Gebäudereiniger und seit Jahresanfang auch für Briefdienstleistungen) künftig Mindestlöhne gelten sollen. Voraussetzung für die Aufnahme in das AEntG ist ein gemeinsamer Antrag von Tarifvertragsparteien der betreffenden Branche. Acht Wirtschaftszweige haben zum Stichtag am 31. März 2008 eine Aufnahme in das AEntG beantragt.

Nach Ansicht von *Prof. Dr. Caspers* geht der Entwurf vielfach über die frühere Fassung des AEntG hinaus. Inhaltlich ergeben sich im Wesentlichen folgende Änderungen:

- Wird von einer neu aufgenommenen Branche erstmals ein Antrag auf Allgemeinverbindlicherklärung eines Tarifvertrages gestellt, befasst sich mit diesem Antrag zunächst der Tarifausschuss. Dieser erhält Gelegenheit, über die Branche hinausgehende Erwägungen vor der Entscheidung mit einzubringen.
- Für den Fall konkurrierender Tarifverträge in einer Branche werden dem Verordnungsgeber im Gesetz selbst Abwägungskriterien vorgegeben.
- Ferner wird klargestellt, dass die Mindestlohntarifverträge ausnahmslos für alle in- und ausländischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen verbindlich sind. Damit wird gleichzeitig den Vorgaben des europäischen Rechts Rechnung getragen.

Im Folgenden beschäftigte sich der Vortrag mit dem **Regierungsentwurf zum MindArbBedG vom 16. Juli 2008**. Das MindArbBedG stammt aus dem Jahr 1952. Nach dem Regierungsentwurf gilt es für die Wirtschaftszweige, in denen die tarifgebundenen Arbeitgeber eines Wirtschaftszweiges bundesweit weniger als 50 Prozent der unter den Geltungsbereich aller Tarifverträge fallenden Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. Ein dauerhaft einzurichtender siebenköpfiger Hauptausschuss prüft, ob in einem Wirtschaftszweig soziale Verwerfungen vorliegen. Der Ausschuss entscheidet, ob in diesem Wirtschaftszweig Mindestarbeitsentgelte festgesetzt, geändert oder aufgehoben werden sollen. Trifft der Hauptausschuss die Entscheidung, dass in einem Wirtschaftszweig Mindestarbeitsentgelte festgesetzt werden sollen, wird ein Fachausschuss gebildet. Der Fachausschuss legt die konkrete Höhe des jeweiligen Mindestlohns

anhand vorgegebener Kriterien durch Beschluss fest. Die Bundesregierung kann auf Vorschlag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales die vom Fachausschuss festgesetzten Mindestarbeitsentgelte als Rechtsverordnung erlassen. Die Rechtsverordnung kann befristet werden. Die festgesetzten Mindestarbeitsentgelte sind für alle in- und ausländischen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zwingend und unabdingbar. Nicht betroffen sind bestehende Tarifverträge nach dem Tarifvertragsgesetz für die Zeit ihres Bestehens sowie auch künftige Nachfolgetarifverträge. Aus Gründen des Vertrauensschutzes haben diese gegenüber den festgesetzten Mindestarbeitsentgelten Vorrang.

Eine rechtliche Einordnung fanden weiter die Themen der Entgeltautonomie statt staatlicher Lohnfestsetzung sowie der materiellen Verfassungsmäßigkeit von Tariflohnerstreckung und verordneter Festsetzung von Mindestentgelten. Dafür beschäftigte sich der Vortrag zunächst mit dem Begriff der Tarifautonomie (Art. 9 Abs. 3 GG) und der dazu vom Bundesverfassungsgericht ergangenen Rechtsprechung. Ein nach dem AEntG und dem MindArbBedG zwingender Tariflohn verdrängt andere Tarifverträge, so *Prof. Dr. Caspers*, dies stellt einen Eingriff in Art. 9 Abs. 3 GG dar. Will der Staat Mindestlöhne festlegen, so muss er aber auf die Tarifautonomie Rücksicht nehmen. Liegt ein Eingriff in die Tarifautonomie vor, hat eine entsprechende Rechtfertigung anhand der Grundsätze der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts zu erfolgen.

Abschließend hielt *Prof. Dr. Caspers* fest, dass die Regierungsentwürfe angemessene Arbeitsbedingungen enthalten und über Löhne, die die Existenz sichern, hinausgehen. Es stellt sich vielmehr die zentrale Frage der Vereinbarkeit der Regierungsentwürfe mit der Tarifautonomie.

Die anschließende Diskussion beschäftigte sich eingehend mit den aktuellen Regierungsentwürfen und bestätigte die Vermutung von *Prof. Dr. Caspers*, dass so weit die Regierungsentwürfe gesetzt werden, tief greifende Änderungen und ein starker Wandel im Arbeitsrecht die Folge sein können.

Christina Mennemeyer
- wissenschaftliche Mitarbeiterin -