

*Dr. Christian Picker – Habilitand am  
Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht*

## **„Niedriglohn und Mindestlohn“**

Vortrag am 17. Oktober 2013

*Dr. Picker* begann seinen Vortrag mit einer rechtsökonomischen Analyse des deutschen Niedriglohnsektors. Die Anzahl der im Niedriglohnsektor Beschäftigten ist in den letzten Jahren stark angestiegen, während die Durchschnittslöhne dort kaum gestiegen bzw. inflationsbereinigt sogar gesunken sind. Der Hauptgrund hierfür sei in einem Überangebot nicht hinreichend qualifizierter Arbeitnehmer zu finden, welches dazu führe, dass die Arbeitgeber die Vergütungshöhe faktisch diktieren können. In solchen Fällen gestörter Vertragsparität, bedürfe es bestimmter Schutzmechanismen, um die Vertragsparität zu gewährleisten. Primäres Instrument seien Tarifverträge, dem Staat komme – so das BAG – nur eine subsidiäre Regelungszuständigkeit für den Fall zu, dass die Koalitionen die ihnen übertragene Aufgabe der Ordnung des Arbeitslebens durch Tarifverträge im Einzelfall nicht allein erfüllen können. Ist im Niedriglohnsektor ein solches strukturelles Versagen der Tarifautonomie festzustellen, sei der Gesetzgeber zum Eingreifen verpflichtet.

Im Anschluss widmete sich *Dr. Picker* möglichen Regelungszielen staatlicher Mindestlöhne. Die Sicherung vertraglicher Leistungsgerechtigkeit oder sozialrechtlicher Bedarfsgerechtigkeit lehnte er als ein solches ab. Gesetzliche Mindestlöhne könnten hingegen dem verfassungsrechtlichen Gut der finanziellen Stabilität des Staates und seiner sozialen Sicherungssysteme dienen. Grund hierfür sei aber nicht die Verhinderung von Mitnahmeeffekten durch Arbeitgeber, die bei den Vertragsverhandlungen aufstockende Sozialleistungen miteinkalkulieren, sondern die Verhinderung von Lohndumping. Schwer zu prognostizieren sei jedoch, ob ein Mindestlohn in erheblichem Umfang zu einem Abbau geringproduktiver Arbeitskräfte oder zu häufigen Geschäftsaufgaben führen und damit dem legitimen Ziel des Schutzes der sozialen Sicherungssysteme zuwiderlaufen würde. Nach Ansicht des Referenten müsse der Gesetzgeber zwingend nachjustieren, wenn sich ex post eine solche arbeitsplatzvernichtende Wirkung zeigen sollte. Mangels Eignung wäre der Eingriff durch den Mindestlohn in die Berufsfreiheit des Arbeitgebers und der dann arbeitslosen Arbeitnehmer nicht mehr zu rechtfertigen und damit verfassungsrechtlich unzulässig.

Sodann warf der Referent die Frage auf, ob es gleich geeignete, aber mildere Regelungsalternativen zu einem flächendeckenden Mindestlohn gibt. Eine solche könnte die Sittenwidrigkeits- und Lohnwucherkontrolle nach § 138 BGB darstellen. Stehen Leistung und Gegenleistung in einem auffälligen Missverhältnis zueinander, beträgt das streitgegenständliche Entgelt also weniger als zwei Drittel des marktüblichen Lohns, liege – das Hinzutreten bestimmter, weiterer Umstände vorausgesetzt – ein wucherähnliches Geschäft vor. Vergleichsparameter sei also der objektive

Marktwert der Arbeitsleistung. Hiermit werden, nach Ansicht des Referenten, auch sogleich die immanenten Grenzen der richterlichen Sittenwidrigkeitskontrolle deutlich. Sind alle Arbeitnehmer in einem bestimmten Wirtschaftszweig strukturell schwach und schlägt sich die Marktschwäche in gleichförmig niedrigen Löhnen nieder, helfe die richterliche Sittenwidrigkeitskontrolle nicht weiter. Sie könne folglich immer nur auf die Korrektur von Marktausreißern zielen, so dass sich beispielsweise Lohndumping kaum verhindern lasse.

*Dr. Picker* wandte sich sodann den Branchenmindestlöhnen als Regelungsalternative zu. Um tarifvertragliche Arbeitsbedingungen auch auf nichttarifgebundene oder andersorganisierte Arbeitsvertragsparteien zu erstrecken, komme grundsätzlich eine Allgemeinverbindlicherklärung nach § 5 TVG sowie eine Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen nach dem AEntG oder dem MiArbG in Betracht. Eine Allgemeinverbindlicherklärung ist jedoch nur zulässig, wenn der Tarifvertrag in seiner faktischen Anwendung repräsentativ ist, die tarifgebundenen Arbeitgeber also nicht weniger als 50% der unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallenden Arbeitnehmer beschäftigen. Aufgrund der sehr geringen Tarifbindung im Niedriglohnssektor ist dies folglich – wie auch eine Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen nach dem AEntG – kein taugliches Mittel, um einheitliche Mindeststandards sicherzustellen. Da das MiArbG nur in bestimmten Wirtschaftszweigen eine solche Festsetzung erlaube, könne auch hiermit allenfalls eine punktuelle Korrektur erzielt werden.

Zum Abschluss seines Vortrags stellte der Referent die seiner Meinung nach hieraus für die Ausgestaltung eines gesetzlichen Mindestlohns zu ziehenden Folgerungen dar: Ein Mindestlohn solle weder tarifdispositiv ausgestaltet, noch mit sektoralen Mindestlöhnen kombiniert werden. In Bezug auf die Höhe des Mindestlohns sei dem DIW zu folgen, welches eine Höhe von etwa 7€ empfiehlt. Die eigentliche Entscheidung hierüber sei im Parlament ohne Mitwirkung der Koalitionen, wie sie etwa in § 5 TVG vorgesehen ist, zu treffen.

In der sich anschließenden Diskussion wurden insbesondere die Regelungsziele eines staatlichen Mindestlohns thematisiert.

Stephanie Amschler  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin