

Das „doppelte Lottchen“ oder der Mindestlohn

Die Bundesregierung lässt in Abständen die kollektive Walze über die Arbeitsrechtsordnung fahren. Das gilt nicht nur, aber auch für das Mindestlohngesetz. Nach ihm hat jeder Arbeitnehmer Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des Mindestlohns durch den Arbeitgeber (§ 1 I MiLoG); die Höhe beträgt ab dem 1.1.2017 brutto 8,84 Euro je „Zeitstunde“ (§ 1 II 1 MiLoG). Aber damit ist keine untere Grenze gezogen. Sie kann deutlich darüber liegen; denn die Sittenwidrigkeit einer Vergütungsvereinbarung ist nicht nach dem gesetzlichen Mindestlohn, sondern der üblichen Vergütung zu beurteilen (BAG, NZA 2016, 494 Rn. 44).

Der Mindestlohnanspruch ist ein „gesetzlicher Anspruch, der eigenständig neben den arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch tritt“ (BAG, NZA 2016, 1327 Rn. 22; NZA 2017, 378 Rn. 16). Durch ihn entsteht eine Anspruchskonkurrenz zu den rechtsgeschäftlich begründeten Entgeltansprüchen (ebenso *Riechert/Nimmerjahn*, MiLoG, § 1 Rn. 104). Diese Beurteilung entspricht nicht der Dogmatik der sonst für das Arbeitsverhältnis geltenden Gestaltungsfaktoren Gesetz, Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung und Arbeitsvertrag, die – vom Arbeitsvertrag abgesehen – keine Anspruchsgrundlagen enthalten und bei Konkurrenz nicht nebeneinander zur Anwendung kommen. Schief ist es daher, wenn das BAG zur Abgrenzung vom „arbeits- oder tarifvertraglichen Entgeltanspruch“ spricht. Arbeitsvertrag und Tarifvertrag sind vielmehr verschiedene Bestimmungsgründe für den Inhalt des Entgeltanspruchs, der seine Rechtsgrundlage im Arbeitsvertrag hat. Gleichwohl ist beim gesetzlichen Mindestlohnanspruch die Beurteilung als Anspruchsgrundlage rechtsdogmatisch richtig, um die Verschiedenheit der Rechtsfolgen zutreffend einzuordnen. Der gesetzliche Mindestlohnanspruch ist zeitbezogen gestaltet. Daraus ergibt sich ein Spannungsverhältnis zu anders strukturierten Entlohnungssystemen. Es kann nicht durch die Mitbestimmung behoben werden.

Den gesetzlichen Mindestlohnanspruch, der tariffest ist, hat auch, wer einen rechtsgeschäftlich begründeten Entgeltanspruch hat. § 3 MiLoG sichert die Unabdingbarkeit des gesetzlichen Mindestlohnanspruchs, schließt aber Entgeltabreden, die mit ihm vereinbar sind, nicht aus. In Betracht kann daher kommen, dass sie gleichwohl sittenwidrig und deshalb nach § 138 BGB nichtig sind. Der gesetzliche Mindestlohnanspruch schließt diese Rechtsfolge nicht aus. Er ersetzt sie nicht, sondern es ist nach § 612 II BGB die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen. Der sich daraus ergebende Anspruch tritt neben den gesetzlichen Mindestlohnanspruch. Das gilt sogar für Arbeitsverhältnisse, bei denen eine Vergütungszusage fehlt, so dass nach § 612 I BGB eine Vergütung als stillschweigend vereinbart gilt. Diese Vergütung kann höher als der gesetzliche Mindestlohn sein. Bei Erfüllung erlischt der gesetzliche Mindestlohnanspruch nach § 362 BGB, soweit ihre Vereinbarung, mag sie auch stillschweigend zustande gekommen sein, nicht nach § 3 MiLoG unwirksam ist. Für diesen Fall wird das betriebliche Entlohnungssystem nicht geändert. Eine Änderung tritt aber ein, soweit es der Geltung des § 1 MiLoG angepasst werden muss.



Professor Dr. Reinhard Richardi, Regensburg