

„Mindestlohn light“ – Die Quadratur des Kreises

Die CDU hat auf ihrem Parteitag in Leipzig beschlossen, „eine verbindliche Lohnuntergrenze in Bereichen einzuführen, in denen ein tarifvertraglich festgelegter Lohn nicht existiert“. Weiter heißt es: „Die Lohnuntergrenze wird durch eine Kommission der Tarifpartner festgelegt und soll sich an den für allgemein verbindlich erklärten tariflich vereinbarten Lohnuntergrenzen orientieren. Die Festlegung von Einzelheiten und weiteren Differenzierungen obliegt der Kommission.“

Der Beschluss gibt Rätsel auf. Eine „allgemeine verbindliche Lohnuntergrenze“ kann an sich nur ein einheitlicher Mindestlohn sein, der im Grundsatz branchen- und tätigkeitsübergreifend gilt. Der Parteitag will aber zugleich, dass sich die „allgemeine Lohnuntergrenze“ an den für allgemeinverbindlich erklärten Mindestlöhnen orientiert. Diese differieren derzeit zwischen 13,40 Euro in der Baubranche (West) und 6,75 Euro in den Wäschereidienstleistungen (Ost). Eine Orientierung wird hier schwer fallen. Offensichtlich schwebt der CDU eine Differenzierung nach Art der Tätigkeit (etwa ungelernt oder gelernt) sowie den betroffenen Branchen vor. Dann allerdings ist man nah bei den existierenden branchenbezogenen Mindestlöhnen, die über die Allgemeinverbindlicherklärung und die AEntG-Mindestlohnverordnungen gewährleistet werden. Für die Füllung „weißer Flecken“ in der Tariflandschaft gibt es das erst jüngst reaktivierte Mindestarbeitsbedingungsgesetz.



Fraglich ist auch, welche Rolle die Tarifpartner spielen sollen. Deren Aufgabe liegt im Abschluss von Tarifverträgen, derer sich der Staat durch die Tarifnormerweiterung bedienen kann. Für die Lohnfindung außerhalb des Tarifrechts fehlt den Tarifpartnern hingegen die Legitimation.

Bedenken sollte die Politik auch folgenden – bisher kaum behandelten – Aspekt: Die Entsenderichtlinie der EU lässt nach richtiger Auffassung nicht mehrere parallel geltende Mindestlöhne zu. Es wäre unzulässig eine allgemeine Lohnuntergrenze mit (höheren) branchenspezifischen Mindestlöhnen zu kombinieren. Es spricht viel dafür, dass Arbeitgeber aus dem EU-Ausland dann nicht verpflichtet sind, in Entsendungsfällen den höheren Branchenmindestlohn zu zahlen. Die Folgen wären in Hochlohnbranchen wie der Baubranche erheblich: Entsandte Arbeitnehmer dürften zum (tieferen) allgemeinen Mindestlohn beschäftigt werden, wohingegen deutsche Arbeitgeber den Branchenmindestlohn zahlen müssten. Das ursprüngliche Kernziel des Entsendegesetzes würde ausgehebelt.

Letztlich wird man sich entscheiden müssen: Entweder will man differenzierte branchenspezifische Mindestlöhne, die den großen Vorteil haben, die konkreten Bedürfnisse des Sektors im Blick zu haben, oder man will den transparenten einheitlichen Mindestlohn. Beides hingegen passt nicht zusammen!

Rechtsanwalt Dr. Ulrich Sittard, Freshfields Bruckhaus Deringer LLP, Köln