

Mitschrift Spezialisierung Arbeitsrecht I

Spezialisierungsmodul Arbeitsrecht im Sommersemester 2021

Im Sommersemester 2021 werden im Spezialisierungsmodul aktuelle arbeitsrechtliche Themen behandelt, die insbesondere auch einen Bezug zu wirtschaftswissenschaftlichen Themengebieten aufweisen. Ebenfalls wird auf die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf das Arbeitsrecht eingegangen.

Kapitel 1: Mindestlohngesetz (MiLoG)

A. Allgemeines

Einleitend sollen einige wichtigen Daten und Hintergrundinformationen über das MiLoG vermittelt werden.

I. Warum benötigt Deutschland ein Mindestlohngesetz? Auf welchem wirtschaftlichen oder sozialen Hintergrund beruht dies?

1.) Hintergrund:

Seit Jahren ist eine Deregulierung und Zersplitterung des Arbeitsmarktes erfolgt (z. B. durch die Ausweitung der Arbeitnehmerüberlassung/Leiharbeit, Ausweitung der Teilzeitarbeit, Ausweitung der befristeten Arbeitsverhältnisse, Ausweitung der geringfügigen Beschäftigung, Ausweitung der Solo-(Schein-)Selbständigkeit, prekäre (nicht auskömmliche) Vollzeitbeschäftigung, Outsourcing etc.).

Zwischen 1998 und 2012 soll in Deutschland zudem die Tarifbindung der Arbeitnehmer von 74% auf 58% gesunken sein. Im Jahr 2012 sollen noch 50% der Beschäftigten in einem Betrieb mit flächentariflicher Bindung und nur 8% der Beschäftigten in einem Betrieb mit einem Haustarif gearbeitet haben.

2.) Ziele des MiLoG:

- a) Verbesserung der prekären Einkommenssituation im Niedriglohnbereich (bitte beachten: schwankende und ungenaue Datenlage, je nach Herkunft der Daten):

Im Jahr 2012 sollen mehr als 5 Millionen Arbeitnehmer weniger als € 8,50 brutto/ Stunde verdient haben. Von diesen mehr als 5 Millionen Arbeitnehmern

sollen 1,8 Millionen Arbeitnehmer weniger als € 6,00 brutto/ Stunde und 1,3 Millionen Arbeitnehmer weniger als € 5,00 brutto/ Stunde bezogen haben.

Im Jahr 2001 hätten noch 17,4% der Voll- und Teilzeitbeschäftigten für einen Lohn gearbeitet, der unterhalb der Mindestlohngrenze gelegen habe. Im Jahr 2010 seien es bereits 21,7% gewesen, wobei selbst 7% aller tarifgebundenen Arbeitnehmer weniger als € 8,50/Stunde verdient hätten.

Im Jahr 2010 hätten 11,4% und im Jahr 2014 ca. 15% aller Arbeitnehmer für weniger als den mit dem Mindestlohngesetz angestrebten Mindestlohn gearbeitet.

- b) Verbesserung der sozialen Situation von Arbeitnehmern im Niedriglohnbereich

z. B. durch eine Verbesserung beim Bezug von Arbeitslosengeld sowie von Altersrenten infolge von höheren Löhnen und damit u. a. auch eine Verminderung von Altersarmut
- c) Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme (Kranken- und Pflegeversicherung, Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung) sowie eine damit einhergehende finanzielle Entlastung des Staates (infolge von höheren Löhnen durch das MiLoG)
- d) Verbesserung der finanziellen Situation der BRD durch vermehrtes Lohnsteueraufkommen infolge höheren Lohns
- e) wirtschaftliche Absicherung von Arbeitnehmern im Niedriglohnbereich in Regionen und Branchen ohne tarifvertraglichen Mindestschutz (sogenannte „weiße Flecken“)
- f) Förderung des fairen Wettbewerbs, auch innerhalb der EU, durch die Verhinderung von Lohndumping

II. Wie viele Menschen können durch das Mindestlohngesetz ihr Einkommen verbessern?

Nach Ansicht der Bundesregierung im Zeitpunkt der Einführung des Mindestlohns habe sich durch dessen Einführung die Einkommenssituation von ca. 3,7 Millionen Arbeitnehmern verbessert.

III. Festsetzung des Mindestlohns

1.) Anfängliche Höhe des Mindestlohns

Die Bundesregierung geht im MiLoG davon aus, dass durch einen anfänglichen Mindestlohn in Höhe von € 8,50 brutto/ Stunde ein angemessener Mindestschutz gewährleistet werden konnte.

Warum dieser Mindestschutz erst ab einem anfänglichen Mindestlohn in Höhe von € 8,50 brutto/ Stunde gewährleistet werden sollte, warum also der Stundenlohn anfänglich auf € 8,50 brutto/ Stunde festgesetzt wurde, ergibt sich jedoch weder aus dem MiLoG noch aus den Materialien der Gesetzesbegründung.

2.) Zukünftige Festsetzung des Mindestlohns

Der Mindestlohn wird nach §§ 4 ff. MiLoG durch die Mindestlohnkommission überprüft, die bei Bedarf beschließen kann, den Mindestlohn anzuheben. Ein solcher Beschluss wirkt jedoch nicht unmittelbar, da eine (Mindestlohn-) Kommission ein Bundesgesetz nicht abändern kann. Vielmehr ist der Beschluss nach § 11 MiLoG durch eine Rechtsverordnung der Bundesregierung umzusetzen. Erst durch eine solche Rechtsverordnung wird der Mindestlohn angepasst.

Die Mindestlohnkommission kann nach § 10 Abs. 3 MiLoG im Rahmen der Beschlussfindung die Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Wohlfahrtsverbände, Religionsgemeinschaften sowie weitere Verbände/ Institutionen etc. anhören. Sie kann ebenso Informationen und fachliche Einschätzungen von externen Stellen einholen.

Die Mindestlohnkommission besteht nach § 4 Abs. 2 MiLoG aus 7 stimmberechtigten Mitgliedern:

- einem Vorsitzenden auf Vorschlag der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (vgl. § 6 MiLoG) sowie
- sechs weiteren Mitgliedern (jeweils drei der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber sowie drei der Spitzenorganisationen der Arbeitnehmer, vgl. § 5 MiLoG)

Hinzu kommen zwei nicht stimmberechtigte beratende Mitglieder aus den Kreisen der Wissenschaft (vgl. § 7 MiLoG).

Alle Mitglieder der Mindestlohnkommission werden alle 5 Jahre durch die Bundesregierung neu berufen.

Nach § 9 Abs. 1 Satz 1 MiLoG durfte die Mindestlohnkommission den Mindestlohn erstmals zum 01.01.2017 anheben. Der Wirtschaft wurde somit eine Frist eingeräumt, sich an den Mindestlohn zu gewöhnen und sich hierauf einzustellen. Nach § 9 Abs. 1

Satz 2 MiLoG hat die Mindestlohnkommission alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.

Der Gesetzgeber hat der Mindestlohn ab dem 01.01.2015 auf € 8,50 brutto/ Stunde festgesetzt (vgl. § 1 Abs. 2 MiLoG). Sodann folgte der Gesetzgeber der Anregung der Mindestlohnkommission und setzte den Mindestlohn in der Vergangenheit und auch bereits für die Zukunft wie folgt fest:

ab dem 01.01.2017 auf € 8,84 brutto/ Stunde,
ab dem 01.01.2019 auf € 9,19 brutto/ Stunde,
ab dem 01.01.2020 auf € 9,35 brutto/ Stunde,
ab dem 01.01.2021 auf € 9,50 brutto/ Stunde,
ab dem 01.07.2021 auf € 9,60 brutto/ Stunde,
ab dem 01.01.2022 auf € 9,82 brutto/ Stunde und
ab dem 01.07.2022 auf € 10,45 brutto/ Stunde.

Die Mindestlohnkommission hat zudem nach § 9 Abs. 4 und 2 MiLoG alle zwei Jahre der Bundesregierung Bericht darüber zu erstatten, welche Auswirkungen der Mindestlohn auf den Schutz der Arbeitnehmer, den Wettbewerb und seine Bedingungen, die Beschäftigung in einzelnen Regionen und Branchen und die Produktivität hat.

IV. Werden in Zusammenhang mit dem Mindestlohngesetz zukünftig Probleme entstehen?

Bei der Beantwortung dieser Frage ist zu berücksichtigen, dass das MiLoG erst am 01.01.2015 in Kraft getreten ist und daher zurzeit noch keine gefestigte Rechtsprechung zu den nachfolgenden Punkten existiert.

1.) Verfassungsgemäßheit

Es war davon auszugehen sein, dass das MiLoG vom Bundesverfassungsgericht auf seine Verfassungsgemäßheit (insbes. wegen Art. 9 Abs. 3 GG) geprüft werden wird. Zurzeit sind mehrere Verfassungsbeschwerden beim BVerfG rechtshängig. Entscheidungen stehen noch aus.

Denn durch das MiLoG wird die Tarifautonomie der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften beschränkt. Diese bleiben nun hinsichtlich der Entgelt- bzw. Lohngestaltung auf den Bereich oberhalb € 9,19 brutto/ Stunde beschränkt.

2.) Administrative Anforderungen

Ein besonders großes Problem dürften die hohen administrativen Anforderungen an die Verpflichtung der Arbeitgeber darstellen. Nach §§ 17, 19 MiLoG (bitte lesen) muss

der Arbeitgeber bestimmte Anforderungen an die Aufzeichnungen der täglichen Arbeitszeit und das Bereithalten von entsprechenden Dokumenten erfüllen. Wird diese Verpflichtung ganz oder teilweise verletzt, so kann ein Bußgeld bis zu € 30.000,00 verhängt werden (§ 21 Abs. 1 Nr. 7 MiLoG). Im Bereich der öffentlichen Vergabe kann eine Vergabesperre verhängt werden (vgl. § 19 MiLoG).

Hinzu kommt noch ein etwaiger administrativer Aufwand, sollten AN aufgrund des Mindestlohns sozialversicherungspflichtig werden (Meldungen zur Sozialversicherung etc.).

3.) Haftung des Auftraggebers

Ein weiteres erhebliches Problem dürfte die Haftung eines Auftraggebers nach § 13 MiLoG darstellen. Dieser verweist auf § 14 AEntG.

Dies bedeutet, dass ein Unternehmen, das ein anderes Unternehmen mit der Erbringung von Werk- oder Dienstleistungen beauftragt, für die Verpflichtung des beauftragten Unternehmens nach dem MiLoG wie ein Bürge einzustehen hat. Die Haftung nach § 13 MiLoG betrifft alle Sachverhalte, in denen ein Unternehmer ein anderes Unternehmen mit einer Werk- oder Dienstleistung beauftragt.

Anspruchsinhaber sind zum einen die Arbeitnehmer des beauftragten Unternehmens. Dies umfasst die „eigenen“ Arbeitnehmer des beauftragten Unternehmens. Zum anderen hat der beauftragende Unternehmer aber auch für die Ansprüche nach dem MiLoG wie ein Bürge für Arbeitnehmer von Subunternehmen einzustehen, die der beauftragte Unternehmer seinerseits beauftragt, und somit auch für Leiharbeitnehmer. Dies führt in der Praxis zu nicht überschaubaren Haftungsrisiken, die bei Arbeitgeberverbänden zu zum Teil erheblich kritischen/ negativen Reaktionen geführt haben.

4.) Verlagerung von Arbeitsplätzen

Weiterhin besteht insbesondere in Abhängigkeit der Branche und der infrastrukturellen Voraussetzungen die Gefahr einer Verlagerung von Arbeitsplätzen insbesondere in das EU- Ausland. Dies steht in gewissem Gegensatz zu der mit dem MiLoG erstrebten Förderung des fairen Wettbewerbs.

Der Anlage (WSI-Mindestlohndatenbank) zu dieser Mitschrift können die zurzeit in der EU geltenden Mindestlöhne mit Stand 01.01.2018 2018 entnommen werden.

Warum sollte ein Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland aktuell € 9,50 brutto/ Stunde an einen Arbeitnehmer zahlen, wenn er bspw. in Albanien nur € 1,39

brutto/ Stunde, in Moldawien € 0,88 brutto/ Stunde oder (innerhalb der EU) in Bulgarien € 2,00 brutto/ Stunde einem Arbeitnehmer zu zahlen hat?

Eine Harmonisierung des Mindestlohnes in der EU steht noch aus.

V. Wie ist das Verhältnis zwischen dem Mindestlohngesetz und der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG zu verstehen?

Das Verhältnis zwischen dem MiLoG und der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG ist im Sinne eines Spannungsverhältnisses zu verstehen:

1.) Vorbemerkung

Der Gesetzgeber hat nach Art. 74 Abs. 1 Nr. 12 GG die Gesetzgebungskompetenz auf dem Gebiet des Arbeitsrechts. Den Tarifvertragsparteien ist mit der Tarifautonomie nach Art 9 Abs. 3 GG aber kein Normsetzungsmonopol zugewiesen worden, sodass der Gesetzgeber von seiner Gesetzgebungskompetenz auf dem Gebiet des Arbeitsrechts Gebrauch machen kann.

2. Das MiLoG und die Tarifautonomie

Durch das MiLoG wird in die Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG eingegriffen und diese beschränkt. Dies soll jedoch durch die mit dem MiLoG verfolgten Ziele (s. o.) verfassungsrechtlich gerechtfertigt sein. Denn einem Eingriff oder einer Beschränkung der grundgesetzlich/ verfassungsmäßig abgesicherten Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG stehen andere Grundrechte entgegen, die die mit dem MiLoG verfolgten Zwecken schützen sollen. In einem solchen Fall müssen die kollidierenden Grundrechte gegeneinander abgewogen und in einen Einklang gebracht werden.

Hinter den mit dem MiLoG verfolgten Zielen stehen u. a. folgende andere Grundrechte:

- a) Menschenwürde nach Art. 1 Abs. 1 GG (Verbesserung der prekären Einkommensstruktur und sozialen Situation)
- b) Persönlichkeitsschutz nach Art. 2 Abs. 1 GG (Verbesserung der prekären Einkommensstruktur und sozialen Situation),
- c) Sozialstaatsprinzip nach Art. 20 Abs. 1, 28 Abs. 1, 1 Abs. 1 GG (Verbesserung der prekären Einkommensstruktur und sozialen Situation; Stabilisierung der sozialen Sicherungssysteme) und
- d) Berufsfreiheit nach Art. 12 GG.

Die wohl herrschende Meinung kommt zu dem Ergebnis, dass das Grundrecht der Tarifautonomie nach Art. 9 Abs. 3 GG im Rahmen einer Abwägung mit den anderen

Grundrechten zurückzutreten habe, weshalb das MiLoG nicht gegen Art.9 Abs. 3 GG verstoße.

Weiterhin wird die Ansicht vertreten, dass das MiLoG nur eine Einkommensuntergrenze regelt. Ansonsten können die Tarifvertragsparteien Gehälter regeln, die „nach oben“, also oberhalb von € 9,50 brutto/ Stunde, offen sein können. Der Gesetzgeber regelt mithin keine Gehälter an sich, also keine konkreten Löhne, sondern gebe nur eine verpflichtende Einkommensuntergrenze vor.

Ein weiteres Argument, dass von den Befürwortern des MiLoG in der verfassungsrechtlichen Diskussion vorgebracht wird, ist der Umstand, dass die Mindestlohnkommission durch Vertreter der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer besetzt werde, also von denjenigen, die sich ohnehin ansonsten im Rahmen von Tarifvertragsverhandlungen begegnen.