

# Ist das Mindestlohngesetz verfassungswidrig?

Rechtsgutachten zeigen die Klippen der neuen Vorschriften / Die Baugewerkschaft erwartet Nachbesserungen

dc. BERLIN, 29. September. „Der Mindestlohn kommt – noch 94 Tage, bis er gilt“, wirbt das Bundesarbeitsministerium auf einer eigens eingerichteten Internetseite. Was damit ganz genau auf Betriebe und Beschäftigte zukommt, ist indes noch ziemlich unübersichtlich. Das zeigen erste arbeitsrechtliche Analysen des von der großen Koalition beschlossenen Gesetzes, das im Grundsatz künftig allen Arbeitnehmern einen Lohn von mindestens 8,50 Euro je Stunde garantieren soll. Eine verblüffende Erkenntnis lautet: In gewisser Weise werden künftig fast alle Arbeitnehmer Mindestlohnbezieher sein – kleine Ausnahmen bestätigen die Regel. Eine andere Erkenntnis lautet: Womöglich könnte das Gesetz genau wegen dieser Ausnahmen gegen den verfassungsrechtlichen Gleichheitsgrundsatz verstoßen.

Diesen Hinweis geben nun jedenfalls die Rechtswissenschaftler Ulrich Preis und Daniel Ulber in einem 80 Seiten starken Gutachten für das gewerkschaftliche Hugo Sinzheimer Institut. Sie haben die auf den ersten Blick recht spezielle Frage untersucht, für welche Zeiträume Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber rückwirkend auf Nachzahlungen verklagen können, falls er zu wenig Lohn gezahlt hat. Kurz gefasst, lautet das Ergebnis ihrer Analyse:

Im Grundsatz profitieren hier die meisten Arbeitnehmer vom neuen Gesetz – die möglichen Zeiträume für Nachforderungen werden in der Tendenz länger. Weil die große Koalition aber Langzeitarbeitslose (für die ersten sechs Monate in der neuen Arbeit) vom Mindestlohn ausgenommen hat, hat sich durch die Hintertür eine verfassungswidrige „Schutzlücke“ eingeschlichen, so Preis und Ulber. Denn Langzeitarbeitslos bleibt nicht nur der Anspruch auf 8,50 Euro verwehrt – sie behalten auch die schlechtesten Karten gegenüber Arbeitgebern, die den vertraglichen Lohn trotzdem noch unterschreiten.

Im Grundsatz stärkt das Mindestlohngesetz hier tatsächlich die Position fast aller Arbeitnehmer. Denn es schränkt den Spielraum für privatvertragliche Vereinbarungen über sogenannte Ausschlussfristen ein und macht die übliche gesetzliche Verjährungsfrist von drei Jahren für den Mindestlohn zur Regel. Bisher sehen in der Praxis sehr viele Arbeits- und Tarifverträge Ausschlussfristen von drei Monaten vor. Die neue Regel soll vor allem Arbeitnehmer schützen, die gerade einmal 8,50 Euro erreichen. Falls ihr Lohn etwa wegen unbezahlter Überstunden darunter sinkt, sollen sie ihre Ansprüche nicht schon nach wenigen Monaten wegen solcher Ausschlussfristen verlieren.

Das gilt künftig im Ansatz ebenso für die meisten Arbeitnehmer mit höheren Löhnen. Auch wer 85 Euro in der Stunde verdient, wird nun in dieser Hinsicht zum Mindestlöhner: Gibt es Streit um Nachzahlungen, kann auch er jedenfalls 8,50 Euro rückwirkend für volle drei Jahre einklagen; für die übrigen 76,50 Euro gilt indes, falls vereinbart, weiterhin die kürzere vertragliche Frist. Genau vor diesem Hintergrund mutet nun die Ausnahme für Langzeitarbeitslose seltsam an. Denn nur sie werden gar nicht vor solchen Ausschlussfristen geschützt.

Der Vorsitzende der Gewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG Bau), Robert Feiger, spießt das Problem auf. „Es kann damit also ohne weiteres passieren, dass einem Beschäftigten ein vereinbarter Lohn von 6 Euro vorenthalten wird – und auch diesen kann er dann nicht einmal länger als drei Monate rückwirkend einklagen.“ Und diese „Lücke“ sei umso ärgerlicher, als sie sich besonders leicht bei ausländischen Arbeitnehmern ausnutzen lasse: „Es ist denkbar, dass diese dann für sechs Monate zu Niedriglöhnen beschäftigt werden, ohne dass sich zuverlässig prüfen lässt, ob sie zuvor in der Heimat wirklich langzeitarbeitslos waren“, sagte Feiger. „Und wenn sie dann trotzdem noch um den Lohn betrogen

werden, können sie sich nicht einmal wirksam wehren, weil die Ansprüche ganz schnell verfallen.“

Die Rechtswissenschaftler Preis und Ulber äußern in ihrer Analyse die Überlegung, dass die festgestellte „Schutzlücke“ auch ohne Gesetzesänderung durch die Rechtsprechung korrigiert werden könnte, zugunsten der Langzeitarbeitslosen. Feiger hält es allerdings sogar für nicht unwahrscheinlich, dass die große Koalition schon bald nach Inkrafttreten des Mindestlohns noch einmal über gesetzliche Nachbesserungen reden muss. „Wir haben von Anfang an gewarnt, dass der Mindestlohn nicht zum Flickenteppich werden darf, sondern einheitlich für alle Arbeitnehmer gelten muss“, sagte er. „Jetzt aber bestätigt sich unsere Sorge, dass der Mindestlohn wegen der vielen Sonder- und Ausnahmeregeln kaum wirksam zu kontrollieren sein wird.“

Als kompliziert erweist sich daneben indes noch eine andere Frage: Wann entspricht ein Lohn eigentlich der gesetzlichen Vorgabe von 8,50 Euro? Dies hat der Arbeitsrechtler Frank Bayreuther in einem Aufsatz näher untersucht. Die gute Nachricht für Arbeitgeber, seiner Erkenntnis nach: Es reicht, wenn sich am Monatsende feststellen lässt, dass

jede geleistete Arbeitsstunde – im Durchschnitt – mit 8,50 Euro bezahlt wird. Es ist aber nicht so, dass der Arbeitnehmer für jede einzelne geleistete Stunde zwingend 8,50 Euro bekommen muss. Falls also zum Beispiel für 100 Arbeitsstunden im Monat ein Lohn von 870 Euro vereinbart ist, kann der Arbeitnehmer außerdem zu zwei unbezahlten Überstunden herangezogen werden – falls dies der Arbeitsvertrag zulässt; gegen das Gesetz verstößt es nach Bayreuthers Analyse jedenfalls nicht.

Umgekehrt dürfen aber jährliche Sonderzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld nicht schon übers Jahr in den laufenden Monatslohn eingerechnet werden, um damit über die Schwelle von 8,50 Euro je Stunde zu kommen. Berücksichtigungsfähig seien laut Rechtsprechung nur Lohnzahlungen, die „tatsächlich und unwiderruflich zum Fälligkeitszeitpunkt ausbezahlt wurden“. Dies hat auch Folgen für Vergütungsmodelle für Vertreter, die einen Grundlohn von unter 8,50 Euro mit Vertriebsprovisionen kombinieren: Auch wenn mangels Vertriebs Erfolgs keine Provisionen gerechtfertigt wären, muss am Monatsende trotzdem ein Lohn fließen, der mindestens 8,50 Euro je Stunde entspricht, führt Bayreuther aus.