Prof. Dr. Wolfgang Kleinebrink

Die Erhöhung des Mindestlohns auf 14,00 € ist rechtlich nicht erforderlich!

Derzeit wird von verschiedenen Seiten gefordert, den gesetzlichen Mindestlohn auf 14,00 € zu erhöhen, obwohl die dafür zuständige Mindestlohnkommission erst jüngst beschlossen hat, den gesetzlichen Mindestlohn in zwei Stufen anzuheben. Er steigt zum 1.1.2024 auf 12,41 € brutto und zum 1.1.2025 auf 12,82 € brutto je Zeitstunde. Begründet wird die dennoch vorgeschlagene, erneute Erhöhung auf 14,00 € mit europarechtlichen Vorgaben aus der jüngst verabschiedeten europäischen Mindestlohnrichtlinie. Das Europarecht verlangt eine solche Erhöhung jedoch nicht. Es sieht noch nicht einmal die Verpflichtung vor, überhaupt einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen. Mitgliedsländer in der EU, in denen die Lohngestaltung ausschließlich tarifvertraglich geregelt ist, sind hierzu also nicht gezwungen.

Fehlende Zuständigkeit der Europäischen Union

Hat ein Mitgliedstaat wie Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn einmal eingeführt, verlangen europäische Gesetze generell nicht, diesen gesetzliche Mindestlohn zu erhöhen. Ausdrücklich sieht das europäische Recht hingegen vor, dass die Festlegung der Höhe von gesetzlichen Mindestlöhnen nicht in die Zuständigkeit des europäischen Gesetzgebers fällt. Es ist demnach auch weder das Ziel, die Höhe der Mindestlöhne in der Union zu vereinheitlichen, noch einen einheitlichen Mechanismus für die Festsetzung von Mindestlöhnen zu schaffen. Es wird vielmehr anerkannt, dass allein die Mitgliedstaaten der EU – und damit auch Deutschland – befugt sind, die Höhe des Mindestlohns festzulegen. Allgemein überlässt das europäische Recht es den Mitgliedstaaten, das Arbeitsentgelt zu gestalten.

Fehlender rechtlicher Zwang zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns durch die Mindestlohnkommission

In Deutschland ist nach dem Gesetz die sogenannte Mindestlohnkommission dafür zuständig, die künftige Höhe des gesetzlichen Mindestlohns festzusetzen. Sie kann und darf vom Gesetzgeber nicht erneut übergangen werden, um den politisch gewünschten höheren Mindestlohn zu erreichen. Diese Mindestlohnkommission setzt sich aus Vertretern aus Kreisen der Arbeitgeberverbände und der Gewerkschaften zusammen. Sie darf sich bei der Bestimmung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns nicht nach der Höhe der Inflation richten. Gesetzlich geregelt ist vielmehr, dass sie sich bei dessen Festsetzung an der erfolgten Tarifentwicklung zu orientieren hat. Auf diese Weise besitzt allein die Mindestlohnkommission die Befugnis, die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern abzuwägen und zu einer Entscheidung über die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns zu kommen. Die Kommission schlägt dann nach einem entsprechenden Beschluss der Bundesregierung eine Anpassung des Mindestlohns in einer bestimmten Höhe vor. Eine solche Anpassung kann nicht nur

eine Erhöhung des Mindestlohns, sondern auch dessen Beibehaltung oder sogar Absenkung beinhalten.

Es liegt dann an der Bundesregierung, die vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns für alle Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer verbindlich zu machen. Sie kann sich - und dies wird oft verkannt – über den Vorschlag nicht hinwegsetzen. Ihr bleibt nur die Möglichkeit, dem Vorschlag zu folgen oder nichts zu unternehmen. Eine Umsetzungspflicht besteht nicht. Entschließt sich die Bundesregierung, dem Vorschlag der Mindestlohnkommission nicht zu folgen, bleibt es folglich bei dem bisherigen gesetzlichen Mindestlohn.

Durch diesen Ablauf ist gewährleistet, dass Tarifverträge weiter Orientierungsmaßstab für die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns sind Dies ist selbst dann gewährleistet, wenn die Umsetzung des Vorschlags durch die Bundesregierung nicht erfolgt, da dann der von der Mindestlohnkommission bisher festgesetzte Betrag beibehalten wird.

Keine Erhöhung des Mindestlohns an der Mindestlohnkommission „vorbei“

Unter Umgehung der Mindestlohnkommission hat der Gesetzgeber zum 1.10.2022 den gesetzlichen Mindestlohn auf 12,00 € brutto je Arbeitsstunde erhöht. Hierdurch erfolgte ein Eingriff in die verfassungsrechtlich geschützte Tarifautonomie. Diese beinhaltet, dass allein Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften berechtigt sind, die Höhe der Tarifentgelte festzulegen, da lediglich sie die Leistungsfähigkeit einer Branche einschätzen können. Einen Kompromiss stellt die Mindestlohnkommission dar. Da in ihr aber auch Vertreter der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Höhe eines zukünftigen gesetzlichen Mindestlohns festlegen, ist es vertretbar, wenn der künftige gesetzliche Mindestlohn höher liegen würde als das Entgelt in der niedrigsten Stufe mancher Tarifverträge.

Legt nun der Gesetzgeber die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns fest, übergeht er das Bestimmungsrecht der Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften in der Mindestlohnkommission und verletzt damit die Tarifautonomie. Seinerzeit ist allerdings keine Verfassungsbeschwerde gegen die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns durch den Gesetzgeber auf 12,00 € erhoben worden. Würde nun die Erhöhung auf 14,00 € erfolgen, ohne dass dies von der Mindestlohnkommission so beschlossen wird, wäre folglich erneut ein Verfassungsverstoß naheliegend.

Bedeutung der Tarifverträge aufgrund des tarifvertraglichen Mindestlohn

Die erwähnten europäischen Regeln zeigen, welch hohe Bedeutung auch die EU Tarifverträgen beimisst. Sie sind es, die Mindestarbeitsbedingungen und damit auch Mindestentgelte für die unter sie fallenden Arbeitgeber und Arbeitnehmer regeln. Die Tarifvertragsparteien sind es, die aufgrund der Erfahrung in der entsprechenden Branche allein in der Lage sind, deren wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zu beurteilen und darauf aufbauend die richtige Entgeltstruktur zu schaffen. Diese Festlegung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen aufgrund der ihnen zustehenden Tarifautonomie wird verfassungsrechtlich geschützt. Diese Tarifautonomie wird – und dies wird häufig übersehen –

europarechtlich ebenfalls gewährleistet. Nach dem Unionsrecht haben Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeber oder ihre jeweilige Organisationen das Recht, auf nationaler Ebene Tarifverträge auszuhandeln und zu schließen. Überlegenswert ist damit, ob nicht eine Festlegung eines gesetzlichen Mindestlohns in Höhe von 14,00 € an der Mindestlohnkommission vorbei sogar europarechtswidrig wäre.