

**!! INFO → Der schwierige Weg zum einheitlichen Mindestlohn → Teil 1 Ausgangssituation !!**

Ein allgemeiner flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn (Mindestarbeitsentgelt) besteht in Deutschland im Gegensatz zu vielen europäischen Staaten nicht. Die Regelungskompetenz für Arbeitsbedingungen, wie etwa der Löhne, liegt grundsätzlich bei den Tarifpartnern (Art. 9 Abs. 3 GG). Auch die heute als Mindestlöhne bezeichneten Einkommen basieren auf Tarifverträgen, die entweder als Rechtsverordnung oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung für alle Arbeitnehmer bestimmter Branchen (respektive bestimmter Berufe) verbindlich sind.

#### Lohnuntergrenzen durch Tarifverträge

Durch Tarifverträge können **branchenspezifische Mindestlöhne** festgelegt werden, insbesondere dann, wenn die von den Tarifvertragsparteien ausgehandelten Tarifverträge durch einen staatlichen Rechtssetzungsakt, die sog. **Allgemeinverbindlicherklärung**, als allgemeinverbindlich erklärt werden.

Die **Allgemeinverbindlicherklärung (AVE)** eines Tarifvertrags bewirkt, dass der Tarifvertrag **auch für alle nicht tarifgebundenen** Arbeitgeber und Arbeitnehmer **verbindlich** ist. Somit hat ein Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit durch einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erfasst wird, Anspruch auf die tariflichen Leistungen, auch wenn er nicht Gewerkschaftsmitglied und/oder der Arbeitgeber nicht Mitglied im tarifschließenden Arbeitgeberverband ist.

Sind der **Arbeitgeber und der Arbeitnehmer tarifgebunden** (§ 3 Tarifvertragsgesetz - TVG) oder der für den Betrieb maßgebliche Tarifvertrag für **allgemeinverbindlich** erklärt worden (§ 5 TVG), hat der Arbeitgeber **mindestens die im Tarifvertrag festgelegten Arbeitsbedingungen** zu gewährleisten. **Tarifgebunden** sind die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft und die Mitglieder des Arbeitgeberverbandes sowie der Arbeitgeber, der selbst Partei des Tarifvertrages ist.

**Tritt ein Arbeitgeber aus dem Arbeitgeberverband aus, bleibt die Tarifgebundenheit** bestehen bis der Tarifvertrag endet (§3 Abs.3, 4 Abs. 5 TVG).

Nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer können vereinbaren, dass ein **bestimmter Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis angewendet wird**. Dies erfolgt über eine sog. arbeitsvertragliche Bezugnahme Klausel. Auch in diesem Fall hat der Arbeitnehmer Anspruch auf den Tariflohn.

#### Spezielle Lohnuntergrenzen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)

Für bestimmte Branchen ergibt sich die Rechtsverbindlichkeit von branchenspezifischen tariflichen Mindestlöhnen aus § 3 AEntG in Verbindung mit der Allgemeinverbindlicherklärung des Tarifvertrags oder in Verbindung mit einer Rechtsverordnung.

**Mindestlöhne** auf Grundlage des AEntG bestehen derzeit **unter anderem** im **Baugewerbe**, in der **Pflegebranche**, im **Elektrohandwerk** sowie im **Wach- und Sicherheitsgewerbe**. Die Mindestlöhne **gelten unabhängig von einer Tarifbindung** für alle Arbeitnehmer der jeweiligen Branche.

#### Das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG)

Das AEntG wurde zur Bekämpfung von unsozialen Löhnen beim Einsatz von Arbeitnehmern ausländischer Arbeitgeber auf Baustellen in Deutschland erlassen. Tarifvertragsparteien aus Branchen mit einer Tarifbindung von mindestens 50 Prozent haben die Möglichkeit, die Erstreckung der von ihnen abgeschlossenen Tarifverträge auf alle Arbeitnehmer durch Allgemeinverbindlicherklärung oder Rechtsverordnung zu erreichen.

Das Gesetz bietet damit einen Rechtsrahmen, um tarifvertragliche Mindestlöhne für alle Arbeitnehmer einer Branche verbindlich zu machen, unabhängig davon, ob der Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland oder im Ausland hat. Da die Mindestlohnregelung auch ausländische Arbeitgeber erfassen soll, wenn sie ihre Arbeitnehmer in Deutschland beschäftigen, gilt nach dem Gesetz das Arbeitsortsprinzip (§ 2). Das heißt, es gilt der Mindestlohn der Arbeitsstelle.

#### Sittenwidrigkeit von Vergütungen

Ein gewisser Mindestschutz hinsichtlich der Höhe des Arbeitsentgelts ergibt sich aus dem **Verbot sittenwidriger Löhne** (§ 138 Abs. 1 BGB). Nach ständiger Rechtsprechung der Arbeitsgerichte ist ein Arbeitslohn sittenwidrig, der um **mehr als ein Drittel unter dem ortsüblichen Entgelt** für eine vergleichbare Tätigkeit liegt. Eine Regelung, die sittenwidrige Löhne festlegt, ist nichtig, an ihre Stelle tritt ein Anspruch auf die orts- oder branchenübliche Vergütung (§ 612 Abs. 2 BGB).

#### Lohnuntergrenze nach dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)

§ 3a AÜG legt eine allgemeinverbindliche Lohnuntergrenze (Mindestarbeitsentgelt) für die Arbeitnehmerüberlassung fest. Diese gilt seit dem 1. Januar 2012 verbindlich. Den Mindestlohn müssen auch Zeitarbeitsunternehmen zahlen, die ihren Sitz im Ausland haben, wenn sie Zeitarbeitnehmer für eine Tätigkeit in Deutschland beschäftigen.