

Wie niedrig darf ein Lohn sein ? Wir brauchen einen Mindestlohn

In einigen deutschen Schlachthöfen arbeiten osteuropäische Leiharbeiter für 1,50 Euro, das berichtete jüngst der DGB. Rund 1,2 Millionen Menschen arbeiten für weniger als 4,50 Euro pro Stunde, schrieb „Die Zeit“.

Bestimmt will sich kein OWUS-Mitglied einen schlechten Namen machen und sich dem Vorwurf des Lohndumpings aussetzen.

Trotzdem:

Die Personalkosten sind einer der größten Ausgabenposten in den meisten Unternehmen. Somit bietet sich hier das größte Spar-Potenzial. Deshalb stellt sich immer die Frage:

Wie gering darf der Lohn sein, wenn Teilzeitkräfte und Aushilfen beschäftigt werden, die einfache Tätigkeiten erledigen?

Dann ist es natürlich in betriebswirtschaftlichem Interesse, diesen Mitarbeitern einen möglichst geringen Lohn zu zahlen. Doch wie gering darf der Lohn sein? Gibt es eine Untergrenze?

In Deutschland gibt es keinen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn. Das führt für Arbeitgeber zu Unsicherheiten:

Denn auch wenn es keinen allgemeinverbindlichen Mindestlohn gibt, können sich Arbeitgeber gehörigen Ärger einhandeln, wenn sie ihren Mitarbeitern einen zu geringen Lohn zahlen: Verklagt ein Mitarbeiter den Arbeitgeber, drohen Nachzahlungen und sogar strafrechtliche Konsequenzen wegen des Verbots sittenwidriger Löhne (§ 138 Abs. 1 BGB).

Dass Arbeitgeber aus diesem Grund verklagt werden, kommt immer wieder vor. Als Beispiele hier zwei Urteile aus der jüngsten Vergangenheit:

- Das Landesarbeitsgericht Hamm urteilte: Stundenlöhne in Höhe von 5,20 Euro für Minijobber im Einzelhandel sind sittenwidrig (Urteil vom 18.3.2009, AZ: 6 Sa 1284 u. 1372/08).
- Das Arbeitsgericht Bremen-Bremerhaven (Urteil vom 18.2.2008, AZ: 9 Ca 9331/07) verdonnerte einen Arbeitgeber dazu, das Entgelt seiner Aushilfen rückwirkend gehörig aufzustocken. Der Arbeitgeber im Streitfall hatte geringfügig beschäftigten Mitarbeiter für Aupack-, Aufräum- und Kontrollarbeiten einen Stundenlohn von 5 Euro gezahlt. Das Gericht zog jedoch als Maßstab den geltenden Gehalts- und Lohnvertrag für den Einzelhandel Bremen und Bremerhaven heran. Angemessener Lohn danach: 9,70 Euro.

Es zeigt sich einmal mehr, wie dringend notwendig die Einführung eines branchenübergreifenden, gesetzlichen Mindestlohnes ist. Er schützt nicht nur die Arbeitnehmer sondern auch die Unternehmer und entlastet die Gerichte.

Angesichts der zitierten Urteile sollte auch den Kritikern in der Unternehmerschaft klar werden, daß ein Mindestlohn auch ein Beitrag zur Rechtssicherheit ist.

Bis jedoch der gesetzliche Mindestlohn eingeführt wird, stellt sich immer wieder die Frage, wo ist die Lohnuntergrenze.

Die politischen Forderungen variieren je nach Protagonist von 7,50 Euro bis 11,00 Euro je Stunde.

Grundsätzlich gilt: Mindestlöhne werden bei uns durch Tarifverträge festgelegt. Und die sind je nach Branche unterschiedlich.

Abseits dieser Tarifverträge darf der Arbeitgeber das Entgelt mit Mitarbeitern grundsätzlich frei vereinbaren. Eine Grenze liegt dort, wo die Löhne sittenwidrig niedrig sind. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn einer Aushilfe ein Entgelt gezahlt wird, das zu 2/3 unter dem in einem Tarifvertrag im entsprechenden Gebiet für vergleichbare Tätigkeiten festgelegten Entgelt liegt. Dies gilt auch für nicht tarifgebundene Mitarbeiter.

Wurde ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt, müssen sich alle betroffenen Arbeitgeber ebenfalls an die entsprechenden Regelungen halten.

So gehen Arbeitgeber konkret vor:

- Prüfen Sie, ob für den betreffenden Teilzeitmitarbeiter ein Tarifvertrag gilt und ob dieser entsprechende Regelungen zur Entlohnung trifft.
- Gilt ein Tarifvertrag nicht direkt, sollten Sie im nächsten Schritt nachsehen, ob ein entsprechender Tarifvertrag vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt wurde. Dann gilt dieser Tarifvertrag national!
- Werfen Sie schließlich auch einen Blick in bereits bestehende Arbeitsverträge. Was haben Sie hier vereinbart? Über Bezugnahmeklauseln können die tarifvertraglichen Regelungen nämlich auch auf nicht tarifgebundene Arbeitnehmer ausgeweitet werden.
- Gilt gar kein Tarifvertrag, müssen Sie dennoch Dumpinglöhne vermeiden. Das heißt: Orientieren Sie sich an vergleichbaren Tätigkeiten oder Branchen, für die es Tarifverträge gibt und unterschreiten Sie die dort festgelegten nicht allzu deutlich.

Bei allen Problemen bei der Lohnfindung sollte jedoch bedacht werden, dass für die Produkte und Dienstleistungen der Unternehmen auch Kunden gebraucht werden und wer wenig Geld zur Verfügung hat kann auch nur wenig kaufen.

Somit ist ein Mindestlohn auch ein Beitrag zur Sicherung der Binnennachfrage und damit des wirtschaftlichen Überlebens kleiner und mittlerer Unternehmen.

Gerd Beck, Steuerberater, OWUS-Thüringen e. V.