

3 Fragen an Prof. Dr. Christiane Brors und Prof. Dr. Peter Schüren zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns



Die beiden Arbeitsrechtsprofessoren Christiane Brors und Peter Schüren (Foto v.l.) haben im März dieses Jahres im Auftrag des MAIS NRW ein Rechtsgutachten mit konkreten Vorschlägen zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen

vorgelegt. Die G.I.B. sprach mit den beiden Professoren über die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland.

G.I.B.: Frau Brors, Herr Schüren, ab 01. Januar 2015 gibt es in Deutschland einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 €/Stunde. Bis zuletzt ist über Ausnahmeregelungen im Gesetz gestritten worden.

Wie beurteilen Sie dieses Gesetz und die Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland?

Christiane Brors: Die Einführung des Mindestlohns in Deutschland ist grundsätzlich zu begrüßen. Leider geht das Gesetz nicht weit genug. Bei einer Lohnhöhe von 8,50 brutto handelt es sich weiterhin um „Aufstockerlöhne“, so dass der Steuerzahler letztlich die Last der Billiglöhne trägt. Man kann daher eher von einer gewissen Regulierung des Niedriglohnsektors sprechen.

Ob die Ausnahme der jüngeren Beschäftigten europarechtskonform ist, kann man bezweifeln. Ziel des Gesetzgebers war es, zu verhindern, dass Jugendliche nach der Sekundarstufe I eine bezahlte Tätigkeit der weiteren Ausbildung vorziehen. Ein solcher Anreiz könnte in der Tat bestehen, wenn man an den Verdienst eines Vollbeschäftigten denkt, nicht aber bei einem 450 Euro-Job. Nach der Regelung werden nun aber auch alle Jugendlichen erfasst, die sich ihre Ausbildung durch Teilzeitnebenjobs finanzieren müssen. Das ist nicht nur sozialpolitisch verfehlt, sondern auch eine unverhältnismäßige Umsetzung des gesetzgeberischen Ziels, da

die Ausnahme über den angestrebten Zweck hinausgeht. Das ist eine nicht zu rechtfertigende Schlechterstellung aufgrund des Alters.

Die Ausnahme der Langzeitarbeitslosen wird schon deshalb nicht zu einer dauerhaften Integration in den Arbeitsmarkt führen, weil die Pflicht zur Zahlung des Mindestlohns genau mit dem Eingreifen des Kündigungsschutzes nach sechs Monaten zusammenfällt. Der Arbeitgeber kann auf diese Weise auf dem gleichen Arbeitsplatz wechselnde Langzeitarbeitslose ohne Rechtfertigung unter dem Mindestlohn beschäftigen. Das ist ebenfalls sozialpolitisch verfehlt.

G.I.B.: Zu Ihren Vorschlägen gehörte auch eine Beweislastumkehr im Gerichtsverfahren zu Gunsten der Arbeitnehmer z.B. bei der Frage der tatsächlich geleisteten und der vergüteten Arbeitszeit. Hiervon findet sich im Gesetz nichts wieder. Ist so ein Vorschlag im Moment nicht mehrheitsfähig?

Peter Schüren: Unser Vorschlag geht sehr weit. Er ist gegen die verbreitete Praxis gerichtet, Arbeitszeit insbesondere Mehrarbeit nicht zu erfassen und dann nicht zu bezahlen. Wird das durch Ausschlussfristen im Arbeitsvertrag zusätzlich abgesichert, ist dieser Weg, den Arbeitnehmer um seinen Lohn zu prellen, sehr risikoarm. Hier muss einfach noch diskutiert werden. Erst wenn es hier ein Problembewusstsein und die Kraft zur Umsetzung gibt, wird sich etwas tun. Man kann aber nicht erwarten, dass so ein tiefgreifender Schritt von heute auf morgen geschieht. Ich meine, wir haben eine Diskussion angeregt. Die Umsetzung braucht noch Zeit.

G.I.B.: Sie haben im März Ihre Vorschläge zur Verhinderung des Missbrauchs von Leiharbeit und Werkverträgen in der Öffentlichkeit vorgestellt, sie sind kontrovers diskutiert worden. Vor allem die großen Zeitarbeitsverbände warnen vor einer Neuregulierung der Leiharbeit. Anfang des neuen Jahres wird sich aller Voraussicht nach das Bundesarbeitsministerium mit diesen Themen befassen. Was erwarten Sie von der Bundesregierung in diesen Fragen?

Peter Schüren: So wie es jetzt aussieht, soll der Gesetzgebungsentwurf aus dem Bundesarbeitsministerium in der ersten Jahreshälfte 2015 vorliegen. Ich erwarte, dass der Koalitionsvertrag hier vollständig umgesetzt wird. Und ich sehe gute

Chancen, dass wesentliche Teile unserer Vorschläge so oder ähnlich im neuen Gesetz zu finden sein werden. Viel hängt davon ab, ob das Land NRW und die anderen Bundesländer, die ebenfalls gegen den Missbrauch von Fremdpersonal vorgehen wollen, sich für eine wirksame Reform stark machen.

Ich kann mir vorstellen, dass die ganz wichtige Beweislastumkehr bei Scheinwerkverträgen Gesetz wird. Dann hätten die illegal überlassenen Arbeitnehmer endlich eine reale Chance, sich beim Beschäftigungsunternehmen einzuklagen. Und dann würden Scheinwerkverträge so riskant, dass immer mehr Unternehmen darauf verzichten müssten.

Der Widerstand gegen den Vorschlag ist erheblich. Denjenigen, die heute mit Scheinwerkverträgen arbeiten, ist sehr wohl klar, was der Vorschlag bedeutet.