

## **Gesetzliche Mindestlöhne können nur durch Tarifverträge abgesenkt werden**

Von Andreas Dittmann

Die große Koalition im Januar und der Bundesrat im Februar 2009 haben das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) und das überarbeitete Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiArbG) neu gefasst. Mit dem AEntG sind die im Bauhaupt- sowie Nebengewerbe, im Gebäudereinigerhandwerk und dem Bereich der Briefdienstleistungen Mindestarbeitsbedingungen gewährleistet gewesen. Dabei knüpft das AEntG an bestehende Tarifverträge an und erstreckt deren Normen auf die so genannten Außenseiter, also auf bisher nicht tarifgebundene Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Arbeitgeber im Anwendungsbereich des Gesetzes sind verpflichtet, ihren Arbeitnehmern die tariflichen Arbeitsbedingungen (z. B. das Mindestentgelt) zu gewähren.

An der alten Fassung umstritten war, ob das Gesetz die Unterbietung der darin festgesetzten Mindestlöhne durch konkurrierende Tarifverträge zuließ. Das Problem stellte sich erstmals mit der Einbeziehung der Briefzustellungsbranche in den Geltungsbereich des Gesetzes Anfang 2008. Denn es wurde zeitgleich mit der Einführung der Postmindestlohnverordnung eine Gewerkschaft gegründet, die den durch die Verordnung für die gesamte Branche für verbindlich erklärten Mindestlohn durch einen anderen Tarifvertrag unterbot. Da das alte Gesetz keine eindeutige Regelung für den Fall der konkurrierenden Tarifverträge vorsah, bestand eine erhebliche Rechtsunsicherheit, wie mit der grundgesetzlich garantierten Tariffreiheit einerseits und dem Interesse an einer angemessenen Mindestlohnregelung andererseits umgegangen werden soll. Die Folge waren Rechtsstreite über die zwingende Anwendung der durch die Verordnung auf die Branche erstreckten tarifliche Regelung versus der Anwendung des durch die damals gegründete Gewerkschaft der Neuen Brief- und Zustelldienste (GNBZ) und den mit der Deutschen Post AG konkurrierenden Briefdienstleistungsunternehmen abgeschlossenen Lohntarifvertrages.

Inzwischen hat das Landesarbeitsgericht Köln mit Beschluss vom 20.05.2009, 9 TaBV 105/08, festgestellt, dass die GNBZ nicht tariffähig ist. Der Vorstand der GNBZ bestehe überwiegend aus Leitungspersonal von Unternehmen der privaten Zustellbranche, die Arbeitgeberseite habe in erheblichem Umfang die Mitgliederwerbung übernommen und die GNBZ mit finanziellen Zuwendungen unterstützt. Die GNBZ habe mit etwa 1.300 Mitgliedern nicht die nötige Durchsetzungsfähigkeit. Die von ihr geschlossenen Tarifverträge seien Gefälligkeitsverträge.

Die insoweit vor allem wegen der obigen Streitfälle nachgebesserten Gesetze lösen diesen Konflikt. Gemäß § 8 Abs. 2 AEntG ist ein nach dem Gesetz für die Branche wirksamer Tarifvertrag vom Arbeitgeber auch dann einzuhalten, wenn der

Arbeitgeber - durch eigene Tarifbindung oder kraft Allgemeinverbindlicherklärung - an einen anderen Tarifvertrag gebunden ist. Abweichend hierzu enthält § 8 Abs. 2 MiArbG nunmehr eine beschränkte Öffnungsklausel für Tarifverträge, die vor dem 16. 7. 2008 abgeschlossen wurden, und für deren Folgetarifverträge. Folgetarifvertrag ist ein Tarifvertrag, der einen vor dem Stichtag geschlossenen Tarifvertrag ablöst oder mit diesem in einem zeitlichen und sachlichen Zusammenhang steht. Solche Tarifverträge können einen nach § 4 MiArbG festgelegten Mindestlohn unterbieten. Für Tarifverträge, die die Voraussetzungen der Öffnungsklausel nicht erfüllen, die also nach dem Stichtag abgeschlossen werden und keine Folgetarifverträge sind, gilt die Normenhierarchie. Damit geht der gesetzlich festgelegte Mindestlohn als höherrangige Norm dem unterbietenden Tariflohn wegen des Günstigkeitsprinzips. Höhere Tariflöhne bleiben uneingeschränkt möglich und wirksam.

*Der Autor ist Rechtsanwalt mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Arbeitsrecht in der Kanzlei Dittmann & Kahlau in Berlin Mitte [www.dittmann-kahlau.de](http://www.dittmann-kahlau.de)*