

„Unser Mindestlohn ist grob gehauen“

Der Bonner Arbeitsrechtsexperte Gregor Thüsing über die Vor- und Nachteile des deutschen Modells

Ab Anfang nächsten Jahres gilt in Deutschland erstmals ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro. Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit an der Universität Bonn, hat die Bundesregierung bei ihrem Vorhaben beraten. Mit Thüsing sprach Julian Stech.

Die Wirtschaft warnt vor Arbeitsplatzverlusten nach der Einführung des Mindestlohns. Sehen Sie das als Arbeitsrechtsexperte auch so?

Gregor Thüsing: Ganz ohne negative Beschäftigungseffekte wird es nicht gehen. Das kann aber akzeptabel sein, weil auf der anderen Seite die Arbeitnehmer durch den Mindestlohn geschützt werden. Es kommt auf das Ausmaß der Arbeitsplatzverluste an, und es geht darum, die Jobverluste so gering wie möglich zu halten.

Was erwarten Sie in Deutschland?

Thüsing: Es gibt Schätzungen, dass in einigen ostdeutschen Bundesländern bis zu 20 Prozent der Beschäftigten für weniger als 8,50 Euro pro Stunde arbeiten. Wenn dort durch den Mindestlohn nur jeder dritte Arbeitsplatz wegfällt, dann haben Sie fünf Prozent mehr Arbeitslose. Hier muss man schon fragen, ob das nicht zu verhindern wäre.

Das heißt, Ihnen ist das deutsche Mindestlohnmodell zu starr?

Thüsing: Das Gute an dem deutschen Mindestlohn ist, dass er so einfach strukturiert ist. Nach bestimmten Übergangsfristen gelten ab 2017 die 8,50 Euro für alle Beschäftigten bundesweit ohne Ausnahmen. Das kann man sehr gut kommunizieren, das versteht jeder. Das Schlechte daran ist, dass



„Wir brauchen effektive Sanktionen“: Gregor Thüsing. REPRO: GA

damit dem einen vielleicht eher viel, dem anderen aber eher zu wenig gegeben wird. Für Arbeitgeber werden 8,50 Euro in München nie ein Problem sein, wohl aber in Eberswalde. Und für den Arbeitnehmer in München werden 8,50 Euro viel zu wenig sein, in Eberswalde kann er damit vielleicht gut auskommen. Unterschiedliche Lebenshaltungskosten, unterschiedliche Produktivität, das berücksichtigt der deutsche Mindestlohn nicht. Deswegen sagen die meisten Ökonomen: So kommt es zu Jobverlusten.



Erfolg mit Branchen-Mindestlohn: 12,33 Euro im Westen und 10,31 Euro im Osten bekommen Glasreiniger pro Stunde.

FOTO: DPA

Die wie vermieden werden könnten?

Thüsing: Unser Mindestlohn ist grob gehauen. Es hätte arbeitsrechtliche Möglichkeiten gegeben, etwas elastischer heranzugehen.

Welche?

Thüsing: Ich hatte vorgeschlagen, den Tarifpartnern, also Gewerkschaften und Arbeitgebern zu erlauben, auch Mindestlöhne unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns zu vereinbaren. Eine ähnliche Flexibilisierung gibt es in den Niederlanden. Dort kann der Staat auf Antrag einer Branche den Mindestlohn befristet herabsetzen, um Arbeitsplatzverluste zu vermeiden. Das Problem bei uns ist doch: Man setzt 8,50 Euro, und niemand weiß, was passiert. Was ist denn, wenn die Jobverluste höher ausfallen als erwartet? Wir haben keine Mechanismen, um schnell korrigierend eingreifen zu können. Wir haben uns selbst die Hände gebunden.

Eigentlich sollten doch die Tarifparteien – Gewerkschaften und Arbeitgeber – in Deutschland die Löhne festlegen. Ist der Mindestlohn nicht auch das Eingeständnis, dass das nicht mehr funktioniert?

Thüsing: Ja. Der Mindestlohn ist nur deshalb erforderlich geworden, weil die Gewerkschaften immer schwächer werden. Daran kann niemand ein Interesse haben, auch die Arbeitgeber nicht, deren Verbände ihrerseits unter Mitgliederschwund leiden. Der Wille zur Tarifbindung ist immer geringer geworden, und da muss der Staat ein Auffangbecken schaffen. Das kann man auch im Ausland sehen. Wir haben in den USA eine lange Geschichte des

Mindestlohns, weil wir dort eine lange Geschichte von Gewerkschaftsvermeidung haben. Ein Mindestlohn macht Gewerkschaften teilweise auch überflüssig.

Statt Mindestlohn Zwangsgliederschaft in einer Gewerkschaft? Wäre das die Alternative gewesen?

Thüsing: Es gibt das schwedische Modell. Dort kommt man nur als Gewerkschaftsmitglied in den Genuss einer bestimmten Altersversorgung. Ergebnis: Über 90 Prozent der Beschäftigten waren früher in Schweden Gewerkschaftsmitglieder und heute sind es immer noch über 70 Prozent. Solch ein Weg führt aber in Richtung einer Verstaatlichung der Gewerkschaften. Das hatten wir schon einmal in Deutschland, da weiß ich nicht, ob das der bessere Weg ist. Allgemein nimmt aber die Bereitschaft von Menschen, sich in gesellschaftlichen Großgruppen zu engagieren, ab. Das ist übrigens in ganz Europa zu beobachten.

Wie werden Ihrer Einschätzung nach die Arbeitgeber innerbetrieblich auf den Mindestlohn reagieren?

Thüsing: Die Arbeitgeber werden versuchen, alle Lohnbestandteile, die auf den Mindestlohn nicht anrechenbar sind, so umzubauen, dass sie darunterfallen. Sonderzahlungen oder ein Nachtarbeitszuschlag sind zum Beispiel nicht immer anrechenbar. Wenn man sie auf den Grundlohn umlegt aber schon.

Und die Arbeitgeber werden Leistungen, die bisher Mitarbeiter erbracht haben, von Selbstständigen erledigen lassen. Werkverträge sind hier das Stichwort.

Das ist ja die große Befürchtung: Selbstausbeutung als selbstständiger Kurierfahrer, in Schlachthöfen ...

Thüsing: ... und genau das wird durch eine solche Gesetzgebung sicherlich unterstützt. Oftmals geht es da gar nicht um Selbstausbeutung, sondern um durchaus legitime andere Modelle der Arbeit. Die Bundesregierung versucht zwar mit einem zweiten Maßnahmenpaket gegenzusteuern, aber die Möglichkeiten sind begrenzt. Ein Werkvertrag bleibt ein Werkvertrag, und wer nicht weisungsgebunden ist, unterliegt auch nicht dem Mindestlohngesetz.

Rechnen Sie ab nächstem Jahr mit vielen Klagen von Arbeitnehmern, weil sie den Mindestlohn nicht erhalten?

Thüsing: Man muss davon ausgehen, dass es sich dabei überwiegend um Menschen mit geringer Qualifikation und eventuell auch schlechten Deutschkenntnissen handelt. Es könnte sein, dass es da ein erhebliches Durchsetzungsproblem gibt. Der Zoll soll ja die Einhaltung des Mindestlohns überwachen. Dafür ist er aber personell nicht ausgestattet. Das ist ein großes Problem. Wir können kaum hoffen, dass sich der Hilfsarbeiter, der sich auf sieben Euro Stundenlohn eingelassen hat, jetzt einen Fachanwalt für Arbeitsrecht sucht und vor Gericht zieht. Wir brauchen effektive Sanktionen außerhalb der individuellen Klagemöglichkeit.

Jenseits des Mindestlohns: Welche Großbaustellen sehen Sie im deutschen Arbeitsrecht noch?

Thüsing: Es gibt zwei Mega-Aufgaben. Die eine ist, wie man ältere Arbeitnehmer länger im Betrieb

hält und die Bereitschaft der Unternehmen fördert, ältere Menschen einzustellen. Daran hängt auch das Thema Weiterbildung. Die Bundesregierung hat hier bisher zu wenig getan, im Gegenteil, mit der Rente mit 63 fährt der Zug klar in die falsche Richtung.

Und das zweite Thema?

Thüsing: Ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Wir können es uns nicht leisten, Frauen, die arbeiten wollen, zu Hause zu lassen. Hier hat die Kommission zur Erstellung des 8. Familienberichts der Bundesregierung, deren Vorsitzender ich war, beispielsweise vorgeschlagen, dass Arbeitnehmer künftig mehr Mitspracherecht über die Lage der Arbeitszeit bekommen. Warum soll es nicht möglich sein, die Arbeitszeiten stärker an den Betreuungszeiten auszurichten?

Zur Person

Gregor Thüsing (43) ist seit 2004 Inhaber des Lehrstuhls für Arbeitsrecht am Institut für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit an der Uni Bonn und dessen Direktor. Der gebürtige Kölner studierte Jura in der Domstadt und promovierte zum Thema „Der Außenseiter im Arbeitskampf“. 1998 graduierte er an der Harvard Law School und wurde als Rechtsanwalt für den Staat New York zugelassen. Vorübergehend arbeitete Thüsing auch als Assistent des damaligen Bertelsmann-Vorstandschefs Thomas Middelhoff und kam anschließend an die Privattuni Bucerius Law School in Hamburg, bevor er nach Bonn wechselte. Thüsing wohnt in Bonn und widmet seine Freizeit vor allem seinen drei Kindern.