

Mindestlohn

Herausgegeben von
CHRISTIAN ARNOLD
und PHILIPP S. FISCHINGER

Mohr Siebeck

Mindestlohn



Mindestlohn

Interdisziplinäre Betrachtungen

Herausgegeben von

Christian Arnold und Philipp S. Fischinger

Mohr Siebeck

Christian Arnold ist Rechtsanwalt und Partner bei Gleiss Lutz in Stuttgart.

Philipp S. Fischinger ist Professor für Bürgerliches Recht, Arbeitsrecht, Handels- und Wirtschaftsrecht an der Universität Mannheim.

Gedruckt mit Unterstützung von Gleiss Lutz Hootz Hirsch PartmbB Rechtsanwälte,
Steuerberater

ISBN 978-3-16-157662-1 / eISBN 978-3-16-157663-8
DOI 10.1628/978-3-16-157663-8

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliographie; detaillierte bibliographische Daten sind über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

© 2019 Mohr Siebeck Tübingen. www.mohrsiebeck.com

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für die Verbreitung, Vervielfältigung, Übersetzung und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Das Buch wurde von Computersatz Staiger in Rottenburg/N. aus der Minion gesetzt, von Gulde Druck in Tübingen auf alterungsbeständiges Werkdruckpapier gedruckt und von der Buchbinderei Spinner in Ottersweier gebunden.

Printed in Germany.

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|-----|
| Vorwort | VII |
| <i>Christian Helmrich</i> Mindestlohngesetz und Verfassung | 1 |
| <i>Mario Bossler</i> Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns aus ökonomischer Perspektive | 43 |
| <i>Christian Arnold</i> Der Mindestlohn – Berechnung und Erfüllung des Mindestlohnanspruchs im Praxistest | 67 |
| <i>Thomas Winzer</i> Mindestlohn und Beauftragung Dritter – Unbegrenzte Haftung in arbeitsteiliger Wirtschaft? | 87 |
| <i>Thorsten Keiser</i> Rechtshistorische Anmerkungen zum Mindestlohn | 121 |
| Autorenverzeichnis | 155 |
| Stichwortregister | 157 |

Vorwort

Seit dem 1. Januar 2015 ist das Mindestlohngesetz (kurz: MiLoG) in Kraft. Die Einführung eines allgemeinen, flächendeckenden, mit nur wenigen Ausnahmen (§ 22 Abs. 2 bis 4 MiLoG) für alle Arbeitnehmer und sogar Praktikanten (§ 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG) geltenden Mindestlohns von – ursprünglich brutto € 8,50 – und heute brutto € 9,19 je Zeitstunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG) war in der Fachwelt, aber auch der Allgemeinheit heftig umstritten und eines „der“ zentralen Themen im Bundestagswahlkampf 2013. Grund und Anlass genug also, um nach gut vier Jahren seit Inkrafttreten des Gesetzes in diesem Sammelband ein erstes Zwischenfazit zu wagen, zugleich aber den Blick über den engen (arbeits-)rechtlichen Tellerrand hinaus zu werfen, um unter Heranziehung verfassungsrechtlicher, rechtsgeschichtlicher und volkswirtschaftlicher Überlegungen weiterführende Erkenntnisse zu gewinnen.

Auch wenn nach wie vor Raum wie Bedürfnis für arbeits- und tarifvertragliche Lohngestaltung besteht, markiert die Schaffung eines allgemeinen Mindestlohns – jedenfalls für den Niedriglohnsektor – doch den vorläufigen (?) Schlusspunkt eines klaren gesetzgeberischen Paradigmenwechsels weg vom klassisch liberal-freiheitlichen Modell der Lohnfindung durch die Arbeitsvertragsparteien selbst bzw. ihre kollektiven Interessenvertreter hin zu einem staatsinterventionistisch geprägten Ansatz. Das wirft im Hinblick auf die Tarifautonomie, die Berufs- und Vertragsfreiheit des Arbeitgebers sowie den allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz ganz allgemein die Frage nach der Verfassungskonformität des MiLoG auf. Diesen, aber auch der Problematik der Vereinbarkeit einiger Ausnahmen vom Anwendungsbereich des Gesetzes mit Art. 3 Abs. 1 GG, spürt *Christian Helmrich* in seinem Beitrag „Mindestlohngesetz und Verfassung“ auf den S. 1 ff. nach.

Eines der Hauptargumente der Opponenten des MiLoG im Gesetzgebungsverfahren war die Befürchtung, dass ein allgemeiner Mindestlohn zum Wegfall zahlreicher Arbeitsplätze – insbesondere natürlich im Mindestlohnsektor – führen würde und somit nicht nur für Arbeitgeber nachteilig, sondern sich auch für viele Arbeitnehmer als „Bumerang“ erweisen würde. Ob sich diese Bedenken seit Inkrafttreten des MiLoG (nachweislich) realisiert haben und/oder ob das Gesetz unter Lohnsteigerungseffekten betrachtet nicht sogar positive volkswirtschaftliche Auswirkungen zeitigte, untersucht *Mario Bossler* („Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns aus ökonomischer Perspektive“, S. 43 ff.).

Nun wird man – ganz unabhängig davon, ob man die Schaffung eines flächendeckenden, allgemeinen Mindestlohns von seinem persönlichen rechts- und wirtschaftspolitischen Standpunkt aus begrüßte oder ablehnte – keine Zweifel daran haben können, dass gut gemeint oft das Gegenteil von gut gemacht ist. Trotz des dem Gesetzgeber nicht abzusprechenden guten Willens ist das Gesetz nämlich handwerklich – insoweit leider heutzutage kein Einzelfall – in vielerlei Hinsicht misslungen. Das führte und führt dazu, dass eine ganze Reihe von arbeitsrechtlichen Detailproblemen bestanden und bestehen, deren Aufarbeitung und Lösung weitgehend Rechtsprechung und Wissenschaft überlassen bleibt. Den besonders praxisrelevanten dieser Probleme widmet sich zum einen *Christian Arnold* in seinem Beitrag „Der Mindestlohn – Berechnung und Erfüllung des Mindestlohnanspruchs im Praxistest“ (S. 67 ff.). Zum anderen rückt *Thomas Winzer* die nach wie vor in ihrer Reichweite nicht geklärte Vorschrift des § 13 MiLoG, die durch ihren Verweis auf § 14 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes eine verschuldensunabhängige Haftung von Auftraggebern für Mindestlohnforderungen der Arbeitnehmer von Subunternehmern statuiert, in den Mittelpunkt („Mindestlohn und Beauftragung Dritter – Unbegrenzte Haftung in arbeitsteiliger Wirtschaft?“, S. 87 ff.).

Den Abschluss bilden die „Rechthistorischen Anmerkungen zum Mindestlohn“ von *Thorsten Keiser* (S. 121 ff.), der – den großen Rahmen aufspannend von den juristischen und theologischen Ansichten des Spätmittelalters über die Lohngerechtigkeitsdebatten in der scholastischen Literatur und der aufkeimenden sozialen Frage bis ins 20. Jahrhundert – aufzeigt, wie unterschiedlich und vielschichtig die Begründungsansätze für Mindestlöhne im Laufe der Jahrhunderte ausfielen.

Die Herausgeber danken neben den beteiligten Autoren insbesondere dem Verlag Mohr Siebeck, der dem Projekt trotz einiger Verzögerungen stets die Treue gehalten hat und mit dem die Zusammenarbeit, wie stets, sehr angenehm war. Überdies danken Sie den Mitarbeitern des Lehrstuhls Fischinger, namentlich den wissenschaftlichen Mitarbeitern Frau *Christine Straub* (LL.B.), Herrn *Jonas Hofer* (LL.B.), Herrn *Sven Knauer* (LL.B.) und Herrn *Michal Wanik* (LL.B.) sowie den studentischen Hilfskräften Frau *Katharina Voigt* (LL.B.), Frau *Lara Junge* (LL.B.), Frau *Julia Kolb* (LL.B.), Herrn *Benedikt Brüß* (LL.B.), Herrn *Sasa Gigic* (LL.B.), Herrn *Jonathan Godwyll* (LL.B.), Herrn *Silas Hengstberger* und Herrn *Vincent Breme*, die die Einzeltexte an die Verlagsvorgaben angepasst und Korrektur gelesen haben. Sie danken ferner der Anwaltskanzlei Gleiss Lutz Hootz Hirsch für die finanzielle Unterstützung des Projekts.

Mindestlohngesetz und Verfassung¹

Christian Helmrich

Zur Vereinbarkeit von Mindestlohnregelungen mit höherrangigem Recht – insbesondere dem Grundgesetz – findet man aus den letzten Jahren eine kaum mehr zu überblickende Fülle an Beiträgen. Vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes bezogen sich die Ausführungen zumeist auf Mindestlöhne nach dem Arbeitnehmerentwengesetz oder dem praktisch irrelevanten Mindestarbeitsbedingungengesetz bzw. ganz allgemein auf eine branchenübergreifende Lohnuntergrenze². Das Mindestlohngesetz ist nun seit fast vier Jahren in Kraft und daher vermag es kaum zu verwundern, dass die aktuellere Literatur sich nunmehr konkret den Normen des neuen Gesetzes widmet. Betreffend die in § 1 I, II MiLoG enthaltene Verpflichtung, den Arbeitnehmern³ einen Stundenlohn von derzeit brutto mindestens 9,19 € je Stunde zu zahlen, dürfte sich jedoch wenig Neues ergeben. Hinsichtlich der in § 22 MiLoG festgeschriebenen Ausnahmen vom persönlichen Anwendungsbereich hat die Debatte freilich erst seit Inkrafttreten des Gesetzes Fahrt aufgenommen.

Angesichts dieser Fülle an verfügbarer Literatur will der Zuschnitt weiterer Beiträge wohlüberlegt sein. Besonders umfassend haben sich kurz vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes *Ulrich Preis* und *Daniel Ulber* mittels eines für die Hans-Böckler-Stiftung erstellten Gutachtens zur „Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns“ geäußert⁴. Es ist hier nun nicht der Anspruch, die Frage der Verfassungsmäßigkeit des Mindestlohngesetzes ab-

¹ Der Beitrag basiert zum Teil auf meiner Dissertation „Mindestlohn zur Existenzsicherung? Rechts- und sozialwissenschaftliche Perspektiven“. Einige der hier dargestellten Thesen finden sich dort in breiterer Anlage.

² Anhand des Entwurfs zum Mindestlohngesetz z.B. *Lobinger*, in: GS für Winfried Brugger, 2013, 355 ff.; *Picker*, RdA 2014, 25. Interessanterweise war die Verfassungsmäßigkeit von Lohnuntergrenzen über die Sittenwidrigkeitsregelung des § 138 BGB (dort Abs. 1. oder Abs. 2), die schließlich ebenfalls eine Lohnuntergrenze ziehen, an die sich auch die Tarifparteien zu halten haben – soweit ersichtlich – kaum im Fokus. Weiterer Literaturüberblick bei *Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 109 Fn. 548.

³ Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Folgenden jeweils die männliche Form verwendet. Gemeint ist selbstverständlich gleichzeitig immer auch die weibliche.

⁴ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, Hans Böckler Stiftung, Arbeitspapier 305, 2014. Auf diese Ausarbeitung wird im Folgenden

schließend zu beurteilen. Dazu ist die Problematik zu facettenreich. Vielmehr wird sich das Folgende am Schrifttum, insbesondere der Ausarbeitung von *Preis/Ulber*, orientieren und einzelnen Punkten einige Kommentare hinzufügen. Anschließend wird auf die in der Literatur – soweit ersichtlich – deutlich seltener beachteten⁵ verfassungsrechtlichen Maßstäbe des gesetzgeberischen Zugriffs auf die Arbeitgeber zum Zwecke der Bedarfssicherung der Arbeitnehmer eingegangen.

A. Warum ein allgemeiner Mindestlohn?

Als Ziel des Mindestlohns werden verschiedene Varianten ins Spiel gebracht: etwa die „Stärkung der Tarifautonomie“⁶, die „Vermeidung eines Verdrängungswettbewerbs über die Lohnkosten“⁷, der „Schutz der sozialen Sicherungssysteme“⁸, die Verwirklichung von Leistungsgerechtigkeit⁹ oder die Bedarfssicherung der Arbeitnehmer¹⁰.

Dabei wird deutlich, dass sich die genannten Ziele auf unterschiedlichen Ebenen verorten lassen. Warum bedarf die Tarifautonomie womöglich der Stärkung; warum müssen die sozialen Sicherungssysteme vielleicht geschützt werden? Und weshalb ist es problematisch, wenn sich wettbewerbende Arbeitgeber hinsichtlich der Lohnkosten unterbieten? All dem liegt letztlich das Problem zugrunde, dass Arbeitnehmer aus ihrem Arbeitseinkommen nicht mehr ihren Bedarf, oder den ihrer Familie, decken können¹¹. Und so bleiben von den oben genannten Regelungszielen zwei übrig: Leistungs- und Bedarfsgerechtigkeit.

oftmals Bezug genommen. Ausführlich – aber mit anderem Schwerpunkt – auch *Helmrich*, *Mindestlohn zur Existenzsicherung?*, 2015, 109 ff.

⁵ Zu diesem Thema mit zum Teil unterschiedlichen Ansätzen *Forkel*, ZRP 2010, 115; *Hanau*, ZfA 2012, 269; *Lobinger*, in GS für Winfried Brugger, 2013, 355 und *Picker*, RdA 2014, 25 (28 f.). Außerdem *Helmrich*, *Mindestlohn zur Existenzsicherung?*, 2015, 181 ff.; *ders.*, VSSR 2015, 299.

⁶ Eingeführt wurde der Mindestlohn durch das „Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie“ vom 11.08.2014, BGBl. 2014 I, 1348; überzeugend kritisch zur Terminologie *Henssler*, RdA 2015, 43 (43 f.).

⁷ *Henssler*, RdA 2015, 43 (46) spricht dies an, äußert sich dann aber sehr kritisch.

⁸ *Picker*, RdA 2014, 25 (29).

⁹ Darstellend *Waltermann*, NJW 2010, 801 (802); ablehnend *Picker*, RdA 2014, 25 (28).

¹⁰ Darstellend *Picker*, RdA 2014, 23 (28) mit zahlreichen weiteren Nachweisen aus Politik und Rechtswissenschaft.

¹¹ Siehe auch den Gesetzesentwurf zum Tarifautonomiestärkungsgesetz, BT-Drs. 18/1558, 28 zum „Lohnunterbietungswettbewerb“ (ebda.) und zur „finanzielle[n] Stabilität der sozialen Sicherungssysteme (2)“: „Das Fehlen eines Mindestlohns kann ein Anreiz sein, einen Lohnunterbietungswettbewerb zwischen den Unternehmen auch zu Lasten der sozialen Sicherungssysteme zu führen, weil nicht existenzsichernde Arbeitsentgelte durch staatliche Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende ‚aufgestockt‘ werden können.“ Dazu auf S. 2: „Der Mindestlohn schützt damit die finanzielle Stabilität der

Hinsichtlich der Herstellung von Leistungsgerechtigkeit wird mitunter recht kurz eingewandt, „ein *iustum pretium*, d.h. einen von den Marktgesetzen losgelösten abstrakten Wert für jede Arbeitsleistung, [gebe] es nicht“¹². Im Ergebnis ist dem zuzustimmen¹³. Nach wie vor entspricht jedoch die gesellschaftliche Wahrnehmung nicht diesem Befund, das Arbeitseinkommen wird vielmehr als die „klassische Domäne der Leistungsgerechtigkeit“ bezeichnet¹⁴. Und während die Probleme bei der Bestimmung eines absolut leistungsgerechten Lohnes gut nachvollzogen werden können, verhält sich das bei einem relativ leistungsgerechten Lohn bereits anders: Verdient nicht Arbeitnehmer A mehr als Arbeitnehmer B, weil er größere Leistung erbringt¹⁵? Dass weder die absolute noch die relative Höhe des Arbeitseinkommens signifikant von der vom Arbeitnehmer erbrachten Leistung abhängen – und dass das eingangs angeführte Zitat von der Marktabhängigkeit zutrifft –, hat *Claus Offe* bereits 1970 erläutert. Insbesondere arbeitet er heraus, dass die nach den gängigen Theorien bestimmte Produktivität eines Arbeitnehmers nicht von dessen Leistung abhängt, sondern von Umständen, die zum Teil dem Herstellungsprozess einer Ware innewohnen, zum Teil aber auch von außerhalb wirkten¹⁶. Solche externen Einflüsse seien insbesondere die Gegebenheiten am Markt¹⁷. Im Ergebnis werde die *absolute* Lohnhöhe daher vom Markt, aber auch von den

sozialen Sicherungssysteme“. Weiter dann auf S. 28: „Neben den Kosten für die Grundversicherung entstehen dadurch [d.h. die niedrigen Arbeitslöhne, C.H.] Einnahmeausfälle für die Sozialversicherung und negative Folgen insbesondere bei der Alterssicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. [...] Zugleich trägt der Mindestlohn dazu bei, dass der Wettbewerb zwischen den Unternehmen nicht zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch die Vereinbarung immer niedriger Löhne [...] stattfindet. Der Mindestlohn verhindert nachteilige Kostenwirkungen für die steuerfinanzierte Grundversicherung für Arbeitssuchende [...]“. Auch zur Tarifautonomie äußert sich die Begründung auf S. 27 f.: „Die Tarifvertragsparteien sind aus eigener Kraft nicht mehr durchgehend in der Lage, einer zunehmenden Verbreitung von unangemessen niedrigen Löhnen entgegenzuwirken. [...] In Branchen mit niedrigem Organisationsgrad führt dies [d.h. die schwindende Macht der Gewerkschaften, C.H.] dazu, dass Tarifverträge Löhne vorsehen, die für einen Alleinstehenden bei Vollzeittätigkeit nicht ausreichen, um seine Existenz ohne staatliche Hilfe zu bestreiten.“ Deutlich wird: Bekämpft werden soll durch den Mindestlohn – mit einiger Berechtigung – das „Grundübel“, nämlich nicht bedarfsdeckende Arbeitslöhne.

¹² *Picker*, RdA 2014, 23 (28) m.w.N.

¹³ Ausführlich zum leistungsgerechten Lohn anhand der Ausführungen *Claus Offes* in *Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 55 ff.

¹⁴ *Liebig/Schupp*, Soziale Welt, 2008, 7 (9).

¹⁵ Für den Mindestlohn als Lohnuntergrenze dürfte die absolute Lohnhöhe freilich die entscheidendere sein.

¹⁶ *Offe*, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, 1970, 124; *Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 59.

¹⁷ *Offe*, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, 1970, 124; *Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 59.

herrschenden Machtverhältnissen¹⁸, bestimmt¹⁹. Die *relative* Lohnhöhe resultiert aus einer stillschweigenden Übereinkunft der Beteiligten²⁰. Muss also die Herstellung eines gerechten Ausgleichs zwischen Arbeitsleistung und Entgelt per Mindestlohn ausscheiden²¹, verbleibt nur mehr die Orientierung am Bedarf des Arbeitnehmers. Das spiegelt sich auch in der Begründung zum Gesetzesentwurf wider, die ausdrücklich auf „nicht existenzsichernde Arbeitsentgelte“²² abstellt und anprangert, dass sogar Tarifentgelte bestünden, „die für einen Alleinstehenden bei Vollzeittätigkeit nicht ausreichen, um seine Existenz ohne staatliche Hilfe zu bestreiten“²³. Der Mindestlohn soll also den Bedarf der Arbeitnehmer sichern²⁴. An dieser Zweckrichtung wird sich auch seine verfassungsrechtliche Beurteilung zu orientieren haben.

B. Freiheitsrechte

Die maßgebliche Bestimmung findet sich prominent in § 1 MiLoG: Jeder Arbeitnehmer hat gegen seinen Arbeitgeber einen gesetzlichen Lohnanspruch in Höhe von derzeit 9,19 € brutto je Stunde²⁵. Gleichzeitig bestimmt § 3 S. 1 MiLoG, dass dieser Lohn auch nicht durch Tarifvertrag unterschritten werden darf. Das könnte verfassungsrechtliche Probleme mit sich bringen. In freiheitsrechtlicher Perspektive steht die Vereinbarkeit dieser Regelungen mit der Tarifautonomie

¹⁸ *Offe*, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, 1970, 121; *Helmrich*, VSSR 2015, 299 (314).

¹⁹ *Offe*, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, 1970, 137; *Helmrich*, VSSR 2015, 299 (314).

²⁰ *Offe*, Leistungsprinzip und industrielle Arbeit, 1970, 136 f.; *Helmrich*, VSSR 2015, 299 (314).

²¹ Ebenso *Rieble*, in *Rieble/Junker/Giesen* (Hrsg.), Mindestlohn als politische und rechtliche Herausforderung, 2011, 17 (21); *Wank*, in FS für Herbert Buchner, 2009, 898 (900); a.A.: wohl *Haberzettl*, Varianten der Kodifizierung eines Mindestlohns und ihre Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht, 2011, 141; *Barczak*, RdA 2014, 290 (296). Etwas unklar *Picker*, RdA 2014, 25, der einerseits – zurecht – betont, dass „[g]esetzliche Mindestlöhne [...] niemals positiv Austauschgerechtigkeit definieren und schaffen“ könnten (28), andererseits aber auch darauf verweist, dass die gesetzliche Lohnuntergrenze „bei einem spezifischen Vertrags- und Tarifversagen das unterste Maß an Austauschgerechtigkeit“ zu gewährleisten vermöge (30).

²² BT-Drs. 18/1558, 2, 28.

²³ BT-Drs. 18/1558, 28; *Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 89. Daneben sind in der Begründung aber auch der „Lohnunterbietungswettbewerb“ (2), die „finanzielle Stabilität der sozialen Sicherungssysteme“ (2) und die Stärkung der Tarifautonomie (26) angesprochen.

²⁴ Ebenso *Fischer-Lescano*, Verfassungs-, völker- und europarechtlicher Rahmen für die Gestaltung von MindestlohnAusnahmen, 2014, 3, der aber auch auf die Persönlichkeitsentfaltung der Arbeitnehmer verweist, 3 f.

²⁵ *Franzen*, in: *ErfK MiLoG*, 19. Aufl. 2019, § 1 Rn. 2, der auch auf die damit zusammenhängende Arbeitgeberpflicht aus § 20 MiLoG hinweist.

aus Art. 9 III GG und der Berufsfreiheit der Arbeitgeber aus Art. 12 I GG in Frage.

I. Tarifautonomie

Die Koalitionsfreiheit lässt sich in individuelle und kollektive Freiheit trennen²⁶, letztere dann nochmals in Bestands- und Betätigungsfreiheit²⁷. Es nicht ersichtlich, dass die individuelle Koalitionsfreiheit durch die Festlegung einer Lohnuntergrenze betroffen wäre²⁸, so dass im Folgenden alleine die kollektive Koalitionsfreiheit behandelt wird. Dabei liegt ein Eingriff in die Bestandsfreiheit fern²⁹. Es verbleibt als hier interessierender Teil daher die Koalitionsbetätigungsfreiheit in Form der Tarifautonomie³⁰.

1. Schutzbereich

Lehnt man hinsichtlich der Prüfung der Tarifautonomie einen Sonderweg ab, verbleibt es bei der üblichen freiheitsrechtlichen Beurteilung anhand Schutzbereich, Eingriff und Rechtfertigung³¹. Die Vereinbarung eines Arbeitsentgelts müsste also zunächst vom sachlichen Schutzbereich der Tarifautonomie umfasst sein.

²⁶ Statt vieler *Cornils*, in: BeckOK Grundgesetz, 38. Ed. 15.11.2017, Art. 9 Rn. 41 ff.

²⁷ *Cornils*, in: BeckOK Grundgesetz, 38. Ed. 15.11.2017, Art. 9 Rn. 55 f.

²⁸ *Fischer-Lescano*, Verfassungs-, völker- und europarechtlicher Rahmen für die Gestaltung von Mindestlohnansätzen, 2014, 10.

²⁹ Auf einen Ansatz, um zu einem Eingriff in die Bestandsfreiheit der Koalitionen zu gelangen, weist *Caspers* hin: Arbeitnehmer könnten von einem Eintritt in eine Gewerkschaft absehen bzw. aus ihr austreten, weil es dank Mindestlohn zur Erreichung einer Lohnuntergrenze keiner kostenträchtigen Gewerkschaftsmitgliedschaft mehr bedarf, *Caspers*, in: *Rieble/Junker/Giesen* (Hrsg.), Mindestlohn als politische und rechtliche Herausforderung, 2011, 147 (150). Freilich ist schon fraglich, inwieweit solche gewerkschaftsschädlichen Anreize überhaupt geschaffen werden, insbesondere, weil Gewerkschaften neben der Entgeltvereinbarung zahlreiche weitere Aufgaben wahrnehmen, so auch *Caspers*, ebda.; ähnlich *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 43 f. zu Mindestlöhnen nach dem AEntG und ausführlicher auf S. 48 zum MiLoG. Jedenfalls aber handelt es sich um rein faktische Beeinträchtigungen (*Kabelitz*, Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten nach dem MiArbG im Spannungsfeld von Tarifautonomie und der Gewährleistung angemessener Arbeitsentgelte, 2011, 80), die keinen Eingriff in die Tarifautonomie begründen, BVerfGE 44, 322 (352); *Preis/Greiner*, ZfA 2009, 825 (829); *Kabelitz*, Festsetzung von Mindestarbeitsentgelten, 79.

³⁰ Zur Tarifautonomie als Teil der Koalitionsbetätigungsfreiheit vgl. nur *Cornils*, in: BeckOK Grundgesetz, 38. Ed. 15.11.2017, Art. 9 Rn. 61.

³¹ *Hopfner*, Gesetzgebung und Tarifautonomie, 2009, 139; *Richardi/Bayreuther*, Kollektives Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2016, 30; *Cornils*, in: BeckOK Grundgesetz, 38. Ed. 15.11.2017, Art. 9 Rn. 85.1 ff.

a) Entgeltregelungen

In den Worten des Bundesverfassungsgerichts errichtet Art. 9 III GG

„eine Ordnung des Arbeits- und Wirtschaftslebens, bei der der Staat seine Zuständigkeit zur Rechtsetzung weit zurückgenommen und die Bestimmung über die regelungsbedürftigen Einzelheiten des Arbeitsvertrags grundsätzlich den Koalitionen überlassen hat. [...] Den frei gebildeten Koalitionen ist durch Art. 9 Abs. 3 GG die im öffentlichen Interesse liegende Aufgabe zugewiesen und in einem Kernbereich garantiert, insbesondere Löhne und sonstige materielle Arbeitsbedingungen in einem von staatlicher Rechtsetzung frei gelassenen Raum in eigener Verantwortung und im wesentlichen ohne staatliche Einflußnahme durch unabdingbare Gesamtvereinbarungen sinnvoll zu ordnen [...]“³².

Wenngleich der in diesem Sinne von der Tarifautonomie erfasste sachliche Schutzbereich im Einzelnen durchaus umstritten ist³³, sind Entgeltregelungen doch nach herkömmlichem Verständnis recht unproblematisch enthalten³⁴.

b) Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes

Führt man sich jedoch die vom Bundesverfassungsgericht aufgestellten Grundsätze zur Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes vor Augen, ist womöglich ein anderes Ergebnis angezeigt³⁵. Grundlegend dazu im *Görgülü*-Beschluss:

„Die Gewährleistungen der Konvention beeinflussen jedoch die Auslegung der Grundrechte und rechtsstaatlichen Grundsätze des Grundgesetzes. Der Konventionstext und die Rechtsprechung des EGMR dienen auf der Ebene des Verfassungsrechts als Auslegungshilfen für die Bestimmung von Inhalt und Reichweite von Grundrechten und rechtsstaatlichen Grundsätzen des Grundgesetzes [...]“³⁶.

Und weiter:

„Solange im Rahmen geltender methodischer Standards Auslegungs- und Abwägungsspielräume eröffnet sind, trifft deutsche Gerichte die Pflicht, der konventionsgemäßen Auslegung den Vorrang zu geben“³⁷.

³² BVerfGE 44, 322 (340 f.) m.w.N.

³³ Zum Streit z.B. *Gamillscheg*, Kollektives Arbeitsrecht II, 554 ff., 560 ff.

³⁴ BVerfGE 103, 293 (304); 116, 202 (219); *Jarass*, in: *Jarass/Pieroth*, GG, 15. Aufl. 2018, Art. 9 Rn. 39; *Kemper*, in: v. Mangoldt/Klein/Starck, GG, Bd. I, 6. Aufl. 2010, Art. 9 Rn. 89. Davon gehen dann letztlich auch *Preis/Ulber* aus, *Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns*, 2014, 45.

³⁵ Die völkerrechtsfreundliche Auslegung spricht auch *Barczak*, RdA 2014, 290 (294) an, wobei wohl nicht die Koalitionsfreiheit, sondern das Grundrecht auf das sozio-kulturelle Existenzminimum im Lichte des Völkerrechts – angeführt werden die ILO-Übereinkommen Nr. 26 und 131 sowie die ESC – ausgelegt werden soll. Eine so hergeleitete grundrechtliche (Schutz-)Pflicht auf Einführung eines Mindestlohns lehnt *Barczak* überzeugend ab.

³⁶ BVerfG v. 14. 10. 2004 – 2 BvR 1481/04 – Rn. 32.

³⁷ BVerfG v. 14. 10. 2004 – 2 BvR 1481/04 – Rn. 62. Die Rechtsprechung wurde bestätigt

Nun hält das Völkerrecht zahlreiche Bestimmungen vor, die Staaten zur Sicherstellung bedarfssichernder Löhne verpflichten. Zu denken ist dabei insbesondere an Art. 1 I des ILO-Übereinkommens Nr. 26, Art. 1 I, 3 lit. a) des ILO-Übereinkommens Nr. 131, Art. 7 lit. a) IPWSKR und Art. 4 S. 1 Nr. 1 ESC³⁸. Im Licht der Rechtsprechung zur Völkerrechtsfreundlichkeit des Grundgesetzes muss Art. 9 III GG daher womöglich so ausgelegt werden, dass sein Schutzbereich nicht die Vereinbarung solcher Entgelte umfasst, die für den Arbeitnehmer nicht bedarfssichernd wirken. Mit einem Mindestlohn, der sich unterhalb oder auf dieser Schwelle befindet, wäre dann kein Eingriff verbunden. Neben der Problematik, wie denn die Höhe eines bedarfssichernden Mindestlohns zu bestimmen wäre, begegnet eine solche Auslegung aber auch rechtlichen Bedenken: Schon aus den oben zitierten Passagen wird deutlich, dass sich das Bundesverfassungsgericht im *Görgülü*-Beschluss nur zur Europäischen Menschenrechtskonvention geäußert hat. Diese enthält jedoch keine Aussage zur Lohnhöhe. Die Übertragung der entwickelten Grundsätze auf andere völkerrechtliche Instrumente scheint fraglich³⁹. So fehlt es bei anderen Verträgen einer der Menschenrechtskonvention vergleichbaren gerichtlichen Durchsetzung⁴⁰. Gerade auf die – nämlich die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs für Menschenrechte – nimmt aber das Bundesverfassungsgericht ausdrücklich Bezug⁴¹. Zudem trägt die großzügige Berücksichtigung völkerrechtlicher Normen bei der Auslegung von Grundrechtsschutzbereichen die Gefahr in sich, dem Völkerrecht entgegen Art. 59 II GG Verfassungsrang zuzuweisen⁴². Und schließlich dürfte eine solche Schutzbereichsbegrenzung der vom Bundesverfassungsgericht vorgegebenen Leitlinie widersprechen, dass die völkerrechtsfreundliche Verfassungsauslegung nicht zu einem sinkenden Grundrechtsschutz führen dürfe⁴³. All das sollte dazu führen, dass hier auf Schutzbereichsebene völkerrechtliche Normen außer Acht bleiben. Ggf. wird auf sie in der Verhältnismäßigkeitsprüfung zurückzukommen sein⁴⁴.

in BVerfG v. 4.5.2011 – 2 BvR 2365/09, 740/10, 2333/08, 1152/10, 571/10 (Sicherungsverwahrung).

³⁸ Zu allem *Körner*, NZA 2011, 425 (426 f.).

³⁹ Bejahend für die ESC *Körner*, NZA 2011, 425 (430).

⁴⁰ Enthalten in Art. 19 ff., 46 EMRK. Demgegenüber ist beispielsweise das Verfahren in Art. 21 ff. ESC deutlich schwächer ausgestaltet; näher dazu *Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 117 Fn. 590.

⁴¹ BVerfG v. 14. 10. 2004 – 2 BvR 1481/04 – Rn. 30.

⁴² Das aber ist vom BVerfG ausdrücklich nicht gewünscht, BVerfG v. 14. 10. 2004 – 2 BvR 1481/04 – Rn. 31.

⁴³ BVerfG v. 14. 10. 2004 – 2 BvR 1481/04 – Rn. 32; *Hoffmann-Riem*, EuGRZ 2006, 492 (492).

⁴⁴ Vgl. BVerfG v. 4.5.2011 – 2 BvR 2365/09, 740/10, 2333/08, 1152/10, 571/10 Rn. 93 f. Ausführlicher zur Möglichkeit der völkerrechtskonformen Schutzbereichsauslegung der Tarifautonomie *Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 114 ff.

2. Eingriff

Sieht man also die Vereinbarung jeglicher Entgelthöhen vom Schutzbereich der Tarifautonomie umfasst, liegt ein Eingriff durch den Mindestlohn nahe: Üblicherweise soll ein Grundrechtseingriff immer dann vorliegen, wenn ein in den Schutzbereich fallendes Verhalten zumindest erschwert wird⁴⁵. Durch den einseitig zwingenden (§ 3 S. 1 MiLoG) Mindestlohn wird den Sozialpartnern der gesamte Lohnbereich unter stündlich 9,19 € brutto entzogen⁴⁶. Das vom Schutzbereich umfasste Verhalten, niedrigere Löhne als den Mindestlohn zu vereinbaren, wird ihnen unmöglich gemacht⁴⁷.

Stimmen, die einen Eingriff ablehnen, sind rar⁴⁸. *Engels'* Begründung, dass bei Mindestlohnregelungen, die bestehende Tarifverträge nicht berühren, kein Eingriff vorliegt⁴⁹, ist auf das Mindestlohngesetz angesichts der klaren Regelung in § 3 S. 1 nicht übertragbar. Anders argumentieren *Preis/Ulber*. Anhand historischer⁵⁰, systematischer⁵¹ und teleologischer⁵² Auslegung der grundgesetzlichen Gewährleistung der Tarifautonomie kommen sie zu dem Ergebnis, es sei „insgesamt wenig überzeugend, anzunehmen, das Grundgesetz habe sich gegen die Einführung von Mindestarbeitsbedingungen durch den Gesetzgeber

⁴⁵ Siehe nur *Hillgruber*, in: Isensee/Kirchhof (Hrsg.), Handbuch des Staatsrechts, Bd. IX, 3. Aufl. 2011, § 200 Rn. 89.

⁴⁶ Zu den in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehenden Lohnbestandteilen z.B. *Sittard*, RdA 2015, 99.

⁴⁷ Ebenso und damit einen Eingriff begründend *Moll*, RdA 2010, 321 (325); *Thüsing*, ZfA 2008, 590 (602 f.); *Sodan/Zimmermann*, ZfA 2008, 526 (541 f.); *Haberzettl*, Varianten der Kodifizierung eines Mindestlohns und ihre Vereinbarkeit mit höherrangigem Recht, 2011, 248; *Fischer*, ZRP 2007, 20 (20); *Jacobs*, in: GS für Rainer Walz, 2007, 289 (289, 294); *Bietmann*, Gesetzliche Wege zu einem systemkonformen Mindestlohn, 2010, 213; *Caspers*, in: Rieble/Junker/Giesen (Hrsg.), Mindestlohn als politische und rechtliche Herausforderung, 2011, 147 (149 ff.); *Cornils*, in: BeckOK Grundgesetz, 38. Ed. 15.11.2017, Art. 9 Rn. 78.1.

⁴⁸ *Thüsing*, ZfA 2008, 590 (602).

⁴⁹ *Engels*, JZ 2008, 490 (493) zum AEntG a.F.

⁵⁰ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 37 ff.

⁵¹ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 41 f. Die Argumente zur Systematik beziehen sich im Wesentlichen auf den Umstand, dass das Grundgesetz dem Gesetzgeber in Art. 7 I Nr. 12 GG die Kompetenz für das Arbeitsrecht zuschreibt. Angesichts der vorbehaltlosen Gewährleistung der Tarifautonomie befürchten *Preis/Ulber*, dass arbeitsrechtliche Gesetzgebung – wohl unnötig – erschwert würde, S. 41. Ob dieser Befund aber dazu führen muss, arbeitsrechtliche Gesetzgebung in Bereichen, in denen auch die Sozialpartner tätig werden können, schrankenlos zuzulassen (so aber wohl das Ergebnis bei *Preis/Ulber*, S. 44 nach der teleologischen Auslegung), erscheint fraglich. *Preis/Ulber* weisen auch auf andere Lösungsmöglichkeiten hin, S. 41 f. und Fn. 164.

⁵² *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 42 ff.

gewandt⁵³. Eine restriktivere Handhabung der gesetzgeberischen Einflussmöglichkeiten in den den Tarifparteien überantworteten Bereichen sei durch rechtliche und ökonomische Entwicklung in der Nachkriegszeit bedingt⁵⁴. In Zeiten prosperierender Wirtschaft habe man darauf vertrauen können, dass die Tarifparteien „keine sozial unverträglichen Löhne“ vereinbaren würden⁵⁵. In teleologischer Auslegung identifizieren *Preis/Ulber* als Zweck der Tarifautonomie die „Kompensation struktureller Unterlegenheit der Arbeitnehmer“⁵⁶. In die gleiche Richtung stoße aber auch Gesetzgebung, die arbeitsrechtliche Mindeststandards setzt⁵⁷. Wenn der Gesetzgeber die an die Tarifautonomie gestellte „Erwartung, dass die Gewährleistung der Koalitionsfreiheit dazu beiträgt, die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer zu kompensieren und branchen- und berufsbezogene Lösungen zu finden“ selbst erfüllt, könne von einer Verletzung der Tarifautonomie nicht gesprochen werden⁵⁸.

In diesem Zusammenhang kann man sich das Verhältnis von staatlicher Gesetzgebung und Tarifautonomie vergegenwärtigen⁵⁹. Es ist ein „nicht immer leicht aufzulösendes Konkurrenzverhältnis“⁶⁰, für das verschiedene Ansätze entwickelt wurden⁶¹. Das bei *Preis/Ulber* zu findende Argument der gleichen Zweckrichtung von autonomer Vereinbarung und staatlichen Arbeitnehmerschutzes ist durchaus problematisch. Denn wenngleich freilich zuzugeben ist, dass die kollektive Koalitionsfreiheit auch die den Arbeitnehmern regelmäßig zufallende schwächere Position ausgleichen soll⁶², schreibt das Bundesverfassungsgericht ihr doch eine vor staatlicher Einflussnahme abschirmende Wir-

⁵³ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 40.

⁵⁴ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014 40.

⁵⁵ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 41.

⁵⁶ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 42.

⁵⁷ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 42.

⁵⁸ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 44. Zu achten ist darauf, dass sich dieser Ansatz eines grundsätzlichen und bereits anfänglichen Nebeneinanders von Tarifautonomie und Gesetzgebung von in der Literatur zu findenden Bestrebungen unterscheidet, die den Mindestlohn mittels eines Versagens der Tarifautonomie zu rechtfertigen suchen. Denn letztere Herangehensweise setzt Sozialpartner-Vereinbarung und Gesetz letztlich in ein Verhältnis der Subsidiarität (*Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 122), das sich so im Grundgesetz aber nicht wiederfindet, *Maschmann*, Tarifautonomie im Zugriff des Gesetzgebers, 2007, 234 f., 236. Kritisch auch *Hopfner*, Gesetzgebung und Tarifautonomie, 2009, 52.

⁵⁹ Sehr ausführlich dazu z.B. *Maschmann*, Tarifautonomie im Zugriff des Gesetzgebers, 2007; *Hopfner*, Gesetzgebung und Tarifautonomie, 2009.

⁶⁰ *Richard/Bayreuther*, Kollektives Arbeitsrecht, 3. Aufl., 2016, 30.

⁶¹ Dazu z.B. *Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 119 ff.

⁶² *Cornils*, in: BeckOK Grundgesetz, 38. Ed. 15.11.2017, Art. 9 Rn. 38.

kung zu. Das kommt bereits im oben zitierten Passus zum Ausdruck, wenn von einem „von staatlicher Rechtsetzung freigelassenen Raum“ und „eigener Verantwortung“ die Rede ist⁶³. Und es finden sich ohne Weiteres Passagen, die in eine ähnliche Richtung gehen:

„Mit der grundrechtlichen Garantie der Tarifautonomie wird ein Freiraum gewährleistet, in dem Arbeitnehmer und Arbeitgeber ihre Interessengegensätze in eigener Verantwortung austragen können. Diese Freiheit findet ihren Grund in der historischen Erfahrung, daß auf diese Weise eher Ergebnisse erzielt werden, die den Interessen der widerstreitenden Gruppen und dem Gemeinwohl gerecht werden, als bei einer staatlichen Schlichtung“⁶⁴.

Beachtenswert ist, dass das Gericht nicht davon ausgeht, dass durch die autonome Festsetzung Arbeitnehmerinteressen besser gewahrt werden können, sondern ausdrücklich beide Seiten mit einbezieht⁶⁵. Weiter spricht gegen die Annahme einer Funktionsäquivalenz, dass ihr, bezogen auf den Mindestlohn die Annahme zugrunde liegt, der Ausgleich struktureller Unterlegenheit erfolge durch die Festlegung eines Lohnes in bestimmter Höhe, die sich am Bedarf des Arbeitnehmers ausrichtet. Diesen Zweck aber kann man der Tarifautonomie nur schwerlich entnehmen. Sie verschafft den Sozialpartnern einen Raum grundsätzlicher Selbstbestimmung⁶⁶ und ist, so das Bundesverfassungsgericht, „in erster Linie ein Freiheitsrecht“⁶⁷. Ob sich das Grundgesetz wirklich gegen die „Einführung von Mindestarbeitsbedingungen durch den Gesetzgeber“⁶⁸ sperrt, ergibt sich daher nicht aus einer isolierten Betrachtung des Art. 9 III GG, sondern aus seinem Zusammenspiel mit anderen Verfassungsgütern.

Das alles streitet für eine Vorstellung von der Tarifautonomie, die als Ausdruck der Unterscheidung von staatlicher und gesellschaftlicher Sphäre⁶⁹ einen „[p]rinzipielle[n] Vorrang der Tarifautonomie vor staatlichen Regelungen“⁷⁰ eta-

⁶³ BVerfGE 44, 322 (340 f.).

⁶⁴ BVerfGE 88, 103 (114 f.).

⁶⁵ Dabei darf freilich nicht unter den Tisch fallen, dass auch das Gemeinwohl ausdrücklich Erwähnung findet. Das darf – als ebenso diffuser wie komplexer Begriff – aber nicht mit Arbeitnehmerschutz gleichgesetzt werden.

⁶⁶ BVerfGE 44, 322 (340 f.).

⁶⁷ BVerfGE 50, 290 (367); *Scholz*, in: *Maunz/Dürig, GG*, Art. 9 Rn. 155. Zweifelhaft erscheint auch, ob, wie *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, auf S. 43 meinen die zunehmende Regulierung im Bereich des Arbeitsrechts, und Akzeptanz derselben, sich auf das verfassungsrechtlich determinierte Verhältnis von Tarifautonomie und Gesetzgebung niederschlagen sollte; zur Frage, wie umfangreiche Regulierung sich auf das Normverständnis auswirken könnte allgemein *Helmrich*, Mindestlohn zur Existenzsicherung?, 2015, 233.

⁶⁸ *Preis/Ulber*, Die Verfassungsmäßigkeit des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, 2014, 40.

⁶⁹ *Zacher*, in: *Kübler (Hrsg.), Vergleichende Analysen, Verrechtlichung von Wirtschaft, Arbeit und sozialer Solidarität*, 1985, 11 (43).

⁷⁰ *Cornils*, in: *BeckOK Grundgesetz*, 38. Ed. 15.11.2017, Art. 9 Rn. 61.

Stichwortregister

- Anrechnung 80 ff.
- Arbeitslose 40 f.
- Arbeitslosigkeit 18 f.
- Auftraggeberhaftung
 - Adressat 90 ff.
 - Auslandssachverhalt 93
 - Bußgeld 113 ff.
 - Freistellungsklausel 105 f.
 - Informationspflichten 111
 - Kontrollrechte 108 f.
 - Öffentliche Hand 93
 - Rechtsfolgen 94 ff.
 - Sicherheiten 106 f.
 - Vertragsstrafe 104 f.
- Auszubildende 38 f., 71
- Bedarfsgerechtigkeit 131
- Berufsfreiheit 19 ff.
- Beschäftigungsentwicklung 50 ff.
- Bußgeld 113 ff.
- Differenzen-in-Differenzen-Ansatz 54 ff.
- Durchschnittsbetrachtung 77 ff.
- Ehrenamt 38 f., 71
- Einmalzahlung 84
- Entgeltfortzahlung 34 f.
- Existenzminimum 11 ff.
- Freistellungsklausel 105 f.
- Fürsorgepflicht 32 f.
- Gleichheitsrechte 21 ff.
- Haftung 87 ff.
- Heimarbeit 143 ff.
- Industrialisierung 137 ff.
- Jugendliche 39 f.
- Kündigungsschutz 35 f.
- Langzeitarbeitslose 40 f.
- Leistungsgerechtigkeit 3
- Lohnungleichheit 48 ff.
- Menschenwürde 27 ff.
- Mindestlohn 2, 22 f.
 - Anwendungsbereich 67 ff.
 - Ausnahmen 37 ff.
 - Berechnung 72 ff.
 - Erfüllung 79 ff.
 - Verfassungskonformität 4 ff.
- Mitnahmeeffekte 29
- Mittelalter 127 ff.
- Necessitas 130
- Praktikanten 38 f., 68 ff.
- Sozialversicherung 16 ff., 22 ff.
- Sub-Subunternehmer 109 ff.
- Subunternehmerhaftung
 - Siehe Auftraggeberhaftung*
- Tarifautonomie 2, 5 ff., 149 ff.
- Tarifbindung 46 f.
- Überstundenabgeltung 75 ff.
- Unternehmerhaftung 87 ff.
- Vertragsstrafe 104 f.
- Völkerrecht 6 f., 19
- Wirtschaftsethik 127
- Zeitstunde 73 ff.
- Zeitungszusteller 72
- Zulagen 83 f.
- Zuschläge 83 f.