

EVELYN REGNER

Informationen für Meinungsbildner*innen

The logo for the Socialists and Democrats (S&D) group in the European Parliament, consisting of the letters 'S&D' in white on a black square background.

Europäische Mindestlöhne

Was ist der Vorschlag zu europäischen Mindestlöhnen?

Die EU-Kommission hat nach ausführlichen Verhandlungen mit den Sozialpartnern ihren Vorschlag für eine Richtlinie zu Europäischen Mindestlöhnen vorgelegt. Gewerkschaften begrüßen den Vorschlag grundsätzlich, doch es gibt auch wichtige Bereiche in denen Nachbesserungen notwendig sind, um das Ziel angemessener Mindestlöhne und einen besseren Zugang von Beschäftigten zum Mindestlohnschutz auch tatsächlich in der ganzen EU zu erreichen.

Menschen müssen von ihrer Arbeit leben können. Die Corona-Pandemie hat wieder einmal deutlich gemacht, dass jene, die unsere Gesellschaft am Laufen halten, oftmals am wenigsten zurückbekommen. Vor allem Branchen mit einem hohen Frauenanteil wie Krankenpflege und der Einzelhandel haben sich mehr als nur Applaus verdient. Dazu könnte diese Rahmenrichtlinie für europäische Mindestlöhne einen wichtigen Beitrag leisten. Aus österreichischer Sicht ist besonders positiv, dass die Richtlinie dem Kollektivvertrag Vorrang gibt und die Sozialpartnerschaft fördert. Was fehlt sind jedoch verbindliche Vorgaben für eine Lohn-Untergrenze. Eine solche ist aber essentiell, um unserem Ziel eines sozialen und gerechten Europa ein Stück näher zu kommen.

Warum braucht es einen Mindestlohn in der EU?

- ▶ Die Zahl der armutsgefährdeten Erwerbstätigen steigt. Waren es 2007 noch 8,3% sind es 2018 schon 9,4%. Das sind mehr als 20 Millionen Beschäftigte.
- ▶ Dazu kommen noch die unzähligen prekären Beschäftigten und viele Teilzeitarbeitnehmer*innen, darunter vor allem Frauen
- ▶ EU-weit sind die Unterschiede in den Löhnen sehr hoch und die Vergleichbarkeit zwischen Mitgliedsstaaten sehr schwer. Dies wäre für die Wettbewerbsfähigkeit allerdings ein wichtiges Vergleichskriterium.
- ▶ ca 60% der derzeitigen Mindestlohnverdiener*innen sind Frauen, was die Einkommensunterschiede im Erwerbsleben und in der Pension („gender pay gap“ und „gender pension gap“) nochmals vergrößert. Maßnahmen für einen Mindestlohn können nach Schätzungen der EU-Kommission den Gender Pay Gap um bis zu 5% verkleinern.
- ▶ Die Polarisierung am Arbeitsmarkt nimmt zu, sprich die Schere zwischen Gering- und Gutverdiener*innen geht weiter auseinander die Zahl der mittleren Gehälter sinkt.

- ▶ In den meisten Mitgliedsstaaten sind die Mindestlöhne nicht angemessen also zumindest ausreichend, um nicht armutsgefährdet zu sein, oder es fehlt der notwendige Lohnschutz inklusive Inflationsanpassung und Durchsetzbarkeit.
- ▶ Löhne sind der Motor der europäischen Wirtschaft in vielerlei Hinsicht. Nach der Finanzkrise 2008 haben sie sich aber nicht im selben Ausmaß erholt wie zum Beispiel die Profite. Die Produktivität ist überhaupt schon seit Jahrzehnten nicht mehr abgebildet. Für den wirtschaftlichen Wiederaufbau nach der Covid-19 Pandemie sind gute Löhne essentiell für die Nachfrage und tragen gleichzeitig dazu bei, Ungleichheiten zu beseitigen. Damit würden wir auch dem Ziel einer wellbeing economy, also einer Wirtschaft mit dem Fokus auf gute Lebensbedingungen und Nachhaltigkeit, näherkommen.

Einschätzung der Richtlinie

- ▶ Die Richtlinie zu europäischen Mindestlöhnen ist sehr zu begrüßen, aber vor allem aus gewerkschaftlicher Sicht braucht es noch dringend Nachbesserungen! Die Gewerkschaften fordern verbindliche Mindestanforderungen und jene aus Ländern mit Kollektivvertragssystem wollen, dass Kollektivvertragsregelungen vorrangig erhalten bleiben

Hintergrund

- ▶ EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen versprach ein Rechtsinstrument, das sicherstellt, dass Beschäftigte in der EU einen fairen Mindestlohn erhalten.
- ▶ in 21 Mitgliedsstaaten gibt es bereits gesetzliche Mindestlöhne und in 6 werden diese durch Kollektivverträge festgelegt und geschützt (Dänemark, Italien, Zypern, Österreich, Finnland, Schweden). Der Unterschied bei den gesetzlichen Mindestlöhnen ist groß: zwischen 312 Euro (Bulgarien) und 2 142 Euro (Luxemburg) brutto im Monat.
- ▶ am 28.10.2020 legte Beschäftigungskommissar Nicolas Schmit seinen [Richtlinienvorschlag](#) vor - nachdem es ein zweistufiges Anhörungsverfahren der Sozialpartner (gemäß Artikel 154 AEUV) gab.

Allgemeines

- ▶ **Rechtliche Grundlage** für die Richtlinie ist Artikel 153 Abs 1 Buchstabe b des Vertrages über die Arbeitsweise der EU (AEUV). Die EU hat hier die Kompetenz die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen zu unterstützen und ergänzen. Hier dürfen Mindestanforderungen durch die EU festgelegt werden.
- ▶ das **Ziel**: ein Rahmen für angemessene Mindestlöhne und ein besserer Zugang von Beschäftigten zum Mindestlohnschutz

- ▶ die EU-Kommission fordert **erstmalig konkrete Vorgaben** für Mindestlöhne. Dies könnte in einigen Mitgliedsstaaten zur Erhöhung der Lohnuntergrenze führen und eine Harmonisierung - wenn auch nur minimal - fördern.
- ▶ es gibt **4 Kriterien** für angemessene Mindestlöhne, die als **Mindeststandards** gelten und den Staaten dabei helfen sollen, dass angemessene Mindestlöhne erreicht werden:
 1. Kaufkraft: hier müssen die Lebenshaltungskosten und Steuer- und Sozialabgaben berücksichtigt werden
 2. Größenordnung und Verteilung der Bruttolöhne
 3. Anstieg der Bruttolöhne (Wachstumsrate)
 4. Arbeitsproduktivität: hier besteht aktuell die größte Kluft im Vergleich zum Wachstum der Löhne, die jährlich und seit Jahrzehnten größer wird.

Details

- ▶ Konkret sollen Geringverdiener*innen EU-weit mindestens 50% des Durchschnittslohns oder 60% des Medianlohns bekommen (das erreichen bislang nur Portugal und Bulgarien von den 21 Staaten mit Mindestlohngesetz)
- ▶ **Umsetzung:** die 21 Mitgliedsstaaten mit gesetzlichem Mindestlohn müssen anhand dieser vier Kriterien überprüfen, wie ihr Mindestlohn festgelegt ist und ob er angemessen ist. Sie müssen also zunächst ihr bestehendes System überprüfen und dann dieses anpassen, damit die Voraussetzungen für angemessene gesetzliche Mindestlöhne gegeben sind. **Staaten mit Kollektivvertragssystem** (wie Österreich), die ihre Mindestlöhne also mittels Kollektivvertrag festlegen, müssen aber keine gesetzlichen Mindestlöhne einführen.
- ▶ Grundsätzlich soll das **Kollektivvertragssystem** gestärkt werden. Vor allem Staaten in denen weniger als 70% der Beschäftigten durch einen Kollektivvertrag gedeckt sind, sollen damit einen Anstoß bekommen dies auszuweiten. Diese derzeit 18 EU-Staaten müssen einen nationalen Aktionsplan vorlegen, um Kollektivverträge zu fördern, da mit Kollektivverträgen der Lohnschutz weitaus höher ist als ohne.
- ▶ Als **Voraussetzung für ein Kollektivvertragssystem braucht es starke Sozialpartner**. Daher müssen Mitgliedsstaaten auch Maßnahmen vorsehen damit es Kollektivvertragsverhandlungen geben kann, z.B. mit Aktionsplänen, Gesetzen oder Vereinbarungen mit den Sozialpartnern.
- ▶ Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen werden zusätzlich aufgefordert, **stabile und klare Kriterien für die Festlegung und Anpassung von Mindestlöhnen**, regelmäßige und zeitnahe **Aktualisierungen**, **Richtwerte** für die Bewertung der Angemessenheit, Einrichtung von **Beratungsgremien** einzuführen.

- ▶ Zusätzlich muss bei der **öffentlichen Auftragsvergabe** ein größeres Augenmerk auf die Einhaltung von angemessenen Löhnen gegeben werden.

Wo nachgebessert werden muss

- ▶ Es **fehlt eine konkrete Mindestschwelle**: die Zielbekundung, dass Geringverdiener*innen EU-weit mindestens 50% des Durchschnittlohns oder 60% des Medianlohns bekommen sollen, ist **nur in den Erwägungsgründen**, also dem nicht verbindlichen Teil der Richtlinie, festgehalten. Damit fehlt ein essentieller Bestandteil ohne den die Löhne sich nicht verbessern werden.
- ▶ Die Definition in Artikel 3 über die Sozialpartner ist undeutlich formuliert und muss für die Arbeitnehmer*innenseite auf „Gewerkschaften“ ausgebessert werden, damit diese damit nicht unterwandert werden können. Und auch in Artikel 10 besteht die Gefahr, dass die **Autonomie der Sozialpartner** gefährdet ist. Sie müssen in das Monitoring und die nationalen Prozesse stärker eingebunden werden.
- ▶ Besonders wichtig ist, dass die geplanten **nationalen Aktionspläne** für Staaten, die weniger als 70% Abdeckung durch Kollektivverträge haben, tatsächlich **positive Auswirkungen auf Beschäftigte** haben. Dazu muss Artikel 4 angepasst werden und es müssen Verpflichtungen zum Schutz von Arbeitnehmer*innen und vor der Auflösung von Gewerkschaften in den Text aufgenommen werden. Das Ziel muss der bessere Schutz von Beschäftigten sein und dazu braucht es deutlichere Regeln.
- ▶ In Art 2 & 6 festgelegte Ausnahmen von bestimmten Berufsgruppen und Reduktionen des Mindestlohnes müssen gestrichen werden. Es ist besonders wichtig, dass **alle Beschäftigten von dieser Richtlinie erfasst** werden. Hausangestellte sind aktuell ausgenommen genau wie Beschäftigte, die mit Gutscheinen bezahlt werden oder über Online-Plattformen beschäftigt werden. Noch dazu bleiben Abzüge wie für Arbeitskleidung oder Verpflegung möglich, die den Mindestlohn damit verringern.
- ▶ In Art 9 muss nachgebessert werden, dass alle Arbeitgeber*innen, die nicht den festgelegten Mindestlohn zahlen oder die Kollektivvertragsverhandlungen blockieren, nicht an Verfahren zur **öffentlichen Auftragsvergabe** teilnehmen dürfen oder von öffentlichen Geldern profitieren können.
- ▶ Es braucht eine **soziale Fortschrittsklausel**, die sicherstellt, dass soziale Aspekte wie Arbeitnehmer*innenrechte zumindest den gleichen Stellenwert erhalten wie der Binnenmarkt. Dies ist wichtig, wenn es zu Gerichtsverfahren kommt und diese Prinzipien gegeneinander abgewogen werden. Derzeit gewinnt meistens der Binnenmarkt und die Dienstleistungsfreiheit zum deutlichen Nachteil der Beschäftigten.

Wie geht es weiter?

- ▶ Die Richtlinie wird nun dem EU-Parlament und dem Rat im ordentlichen Gesetzgebungsverfahren vorgelegt. Sobald dieses abgeschlossen ist, müssen die Mitgliedsstaaten binnen zwei Jahren die Richtlinie umsetzen. Es ist allerdings hier mit langen Verhandlungen zu rechnen, insbesondere aus einzelnen Mitgliedsstaaten wird starker Widerstand kommen.
- ▶ Nach fünf Jahren wird die EU-Kommission die Umsetzung bewerten und überprüfen.

Weiterführende Informationen

Richtlinienvorschlag der EU-Kommission:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=EN>