

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig..

www.arbeitgeber.de

Europa und Europäische Union

Home > Themen > Europa und Europäische Union > Europäischer Mindestlohn

Europäischer Mindestlohn



Die Europäische Kommission hat im Oktober 2020 einen Richtlinienvorschlag zu europäischen Mindestlöhnen vorgelegt. Die Debatten zu einer europäischen Regelung zu Lohnuntergrenzen sind nicht neu. Die BDA und die europäischen Arbeitgeber lehnen eine EU-Richtlinie dazu als Verstoß gegen das Subsidiaritätsprinzip ab. In dem europäischen Gesetzgebungsverfahren ist es nun wichtig, dass die Vielfalt der Arbeitsbeziehungen und der Systeme der Lohnfestsetzung berücksichtigt und der Einstieg von Menschen mit Vermittlungshindernissen in den Arbeitsmarkt ermöglicht und nicht behindert werden. Auch muss dem Subsidiaritätsgrundsatz entsprochen werden.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig..



www.arbeitgeber.de

Europa und Europäische Union

Diversität der nationalen Systeme der industriellen Beziehungen beachten

Die Vielfalt der Arbeitsbeziehungen und der Systeme der Lohnfestsetzung in den einzelnen Mitgliedstaaten muss bewahrt werden. Diese stehen im Einklang mit nationalen Traditionen und den unterschiedlichen Systemen der industriellen Beziehungen. Die Systeme innerhalb der EU sind historisch gewachsen und höchst verschieden. So ist in 22 Mitgliedstaaten eine allgemeine, gesetzlich festgelegte Lohnuntergrenze in Kraft, während die restlichen Länder über sektorale – meist tarifvertraglich festgelegte – Regelungen verfügen. Die Einführung einer europäischen Regelung zu Lohnuntergrenzen würde in diese Strukturen erheblich eingreifen und hätte Auswirkungen auf das gesamte Lohn- und Tarifsysteem. Es zeigt sich gerade in den nordischen Staaten, wie erfolgreich das Konzept der Lohnfestsetzung durch die Tarifpartner ist. In diesen Ländern existiert Tarifautonomie, während gleichzeitig überdurchschnittlich hohe Löhne gezahlt werden. Dort wenden sich sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften gemeinsam mit der Regierung gegen die europäischen Mindestlohnpläne der Kommission.

Zugang zum Arbeitsmarkt nicht erschweren

Eine Etablierung von Mindestlöhnen, die europaweit produktivitätsunabhängig festgelegt wird, würde den Zugang zum Arbeitsmarkt für Langzeitarbeitslose, Geringqualifizierte, Menschen mit Vermittlungshindernissen und solche, die in den Arbeitsmarkt einsteigen wollen, erschweren. Die Einführung eines einheitlichen Mindestlohniveaus würde somit keine Verbesserungen der wirtschaftlichen Bedingungen und der damit verbundenen Leistungsfähigkeit der Sozial- und Arbeitsmarktpolitik in den Mitgliedstaaten bewirken. Vielmehr würde ein solcher Mechanismus in die Wettbewerbsverhältnisse der EU-Staaten eingreifen und die notwendige Anpassungsfähigkeit der nationalen Lohnregime beeinträchtigen. Lohnkonvergenz sollte nicht durch einen europäischen Mindestlohn erzwungen werden, sondern vielmehr im Einklang mit nationaler Produktivität stehen.

Mit der Mindestlohnkommission gibt es in Deutschland ein etabliertes Gremium, das über die Höhe des Mindestlohns befindet. Dies hat sich bewährt. Die Einführung neuer europäischer Kriterien zur Festlegung der Höhe von Mindestlöhnen sind deshalb problematisch.

Mitglieder der BDA sind 14 überfachliche Landesvereinigungen und 47 Bundesfachspitzenverbände der Arbeitgeber aus den Bereichen Industrie, Handel, Finanzwirtschaft, Verkehr, Handwerk, Dienstleistung und Landwirtschaft. Ihnen sind unmittelbar oder mittelbar über ihre Mitgliedsverbände rd. 1 Mio. Unternehmen mit ca. 30,5 Mio. Beschäftigten angeschlossen. Die Mitgliedschaft ist freiwillig..



www.arbeitgeber.de

Europa und Europäische Union

Zuständigkeiten beachten und Tarifautonomie wahren

Zudem schließen die europäischen Verträge gem. Art. 153 Abs. 5 AEUV die Zuständigkeit der EU für „das Arbeitsentgelt“ aus. Der EuGH hat entschieden (Rs C-268/06, Urt. v. 15. April 2008), dass die „Festlegung der Höhe der verschiedenen Bestandteile des Arbeitsentgelts eines Arbeitnehmers der Zuständigkeit des Gemeinschaftsgesetzgebers entzogen und unbestreitbar Sache der zuständigen Stellen in den einzelnen Mitgliedstaaten ist.“ Daraus wird abgeleitet, dass eine europarechtliche Verpflichtung für die Mitgliedstaaten, einen Mindestlohn in Höhe von 60% des jeweiligen Medianentgelts einzuführen, die konkrete Lohnhöhe für einen Teil der Arbeitnehmer in den EU-Mitgliedstaaten vorschreiben und damit unmittelbar deren Lohnhöhe betreffen würde und deshalb wegen Art. 153 Abs. 5 AEUV nicht von der sozialpolitischen Kompetenz der EU gedeckt ist.

Ein wichtiges Element in diesem Zusammenhang ist die Wahrung der Tarifautonomie. Die EU sollte Zurückhaltung in jenen Dingen üben, die besser auf nationaler Ebene gelöst werden können. Dies gilt für viele Regelungsbereiche, insbesondere aber für die europäische Sozialpolitik, die die unterschiedlichen, Traditionen der Mitgliedstaaten in der Arbeitsmarktpolitik, Sozialversicherung, aber auch bezüglich der Rolle der Sozialpartner respektieren muss. Die Autonomie der nationalen Sozialpartner ist nicht nur in den nationalen Verfassungen, sondern auch in Art. 28 GR-Charta, als Grundrecht explizit aufgeführt. Demnach haben „Arbeitnehmer und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen ... nach dem Unionsrecht und den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen.“

Festlegung von Mindestlöhnen anhand des Medianlohns überdenken

Der in der Begründung zur Richtlinie ins Spiel gebrachte Maßstab zur Angemessenheit eines Mindestlohns bei 60 Prozent des Medianlohns des jeweiligen Landes ist nicht sachgerecht. Die Beurteilung der Mindestlohnhöhe anhand des Medianlohns hat nur beschränkte Aussagekraft: Der europäische Spitzenmindestlohn in Luxemburg mit 12,38 Euro liegt bei knapp 54 Prozent des Medianlohns, während Portugal mit einem Mindeststundenlohn von 3,83 Euro die 60-Prozent-Linie zum Medianlohn überschreitet (Quelle: WSI, 2020). Einen solchen vereinheitlichten angemessenen Mindestlohn im jetzigen wirtschaftlichen Umfeld umzusetzen, könnte auch die angespannte Lage für viele Unternehmen und damit an den nationalen Arbeitsmärkten verschärfen. In zahlreichen Ländern, deren Mindestlöhne derzeit unter 50 Prozent des Medianlohns liegen, war die Arbeitslosigkeit schon vor der Covid-19-Pandemie überdurchschnittlich hoch.