

Konferenz

Mindestlohnrichtlinie

12. Juni 2025, Luxemburg

YOU'LL
NEVER
WORK
ALONE.



CHAMBRE DES SALARIÉS
LUXEMBOURG

Die Europäische Mindestlohnrichtlinie als Instrument zur Stärkung der Tarifpolitik

Dr. Torsten Müller
ETUI

etui.



1. Einordnung und Ziele der Richtlinie

Warum die Richtlinie so wichtig ist

2. Zentrale Inhalte der Richtlinie

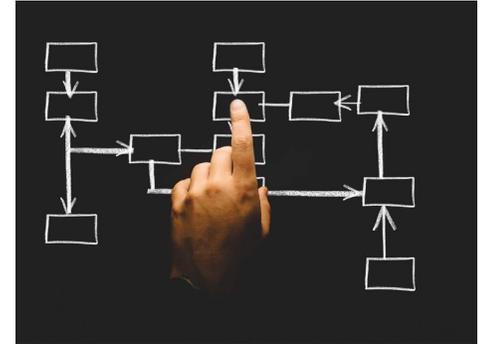
Von Verfahren und Referenzwerten

3. Bisherige Auswirkungen der Richtlinie

Umsetzungsbeispiele im Bereich Mindestlohn und Tarifsysteme

4. Mindestlohnrichtlinie vor dem EuGH

Mit dem Hintern einreißen was man mühsam aufgebaut hat???



▶ Traditionelle (neoliberale) Position der EU zur Tarifpolitik

etui.

Kommissionsbericht:

„Beschäftigungsfreundliche Reformen“

Einfrieren oder Kürzen von Mindestlöhnen

Dezentralisierung der Tarifpolitik

- Stärkung von Verhandlungen auf Unternehmensebene
- Erschweren/Abschaffung von Allg.verbindlicherklärungen
- Rückgang der Tarifbindung

„Schwächung der Lohnsetzungsmacht der Gewerkschaften“



▶ Mindestlohnrichtlinie als Paradigmenwechsel

Sicherung **angemessener Mindestlöhne**
und **Förderung der Tarifpolitik:**

Soziale Ziele:

Sicherung eines angemessenen Lebensstandards;
Verringerung von Arbeitsarmut und Lohnungleichheit

Wirtschaftliche Ziele:

Schaffung eines fairen Wettbewerbs und Sicherung eines stabilen und
inklusive Wachstums

Politische Ziele:

Gesellschaftliche Stabilisierung insbesondere in Krisenzeiten und
Stärkung der Europäischen Integration





Struktur des Vortrags



1. Einordnung und Ziele der Richtlinie

Warum die Richtlinie so wichtig ist

2. Zentrale Inhalte der Richtlinie

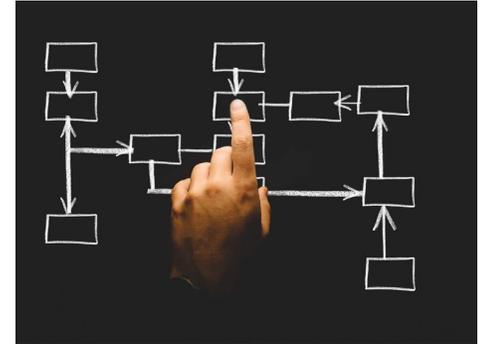
Von Verfahren und Referenzwerten

3. Bisherige Auswirkungen der Richtlinie

Umsetzungsbeispiele im Bereich Mindestlohn und Tarifsysteme

4. Mindestlohnrichtlinie vor dem EuGH

Mit dem Hintern einreißen was man mühsam aufgebaut hat???



▶ Verfahren zur Sicherung angemessener Mindestlöhne

Kriterien, die bei der Festsetzung von Mindestlöhnen berücksichtigt werden sollten (Art. 5.2):

- (a) **Kaufkraft** gesetzlicher Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten;
- (b) das **allgemeine Niveau der Löhne** und ihre **Verteilung**;
- (c) die **Wachstumsrate der Löhne**;
- (d) **Langfristige nationale Produktivitätsniveaus** und -entwicklung



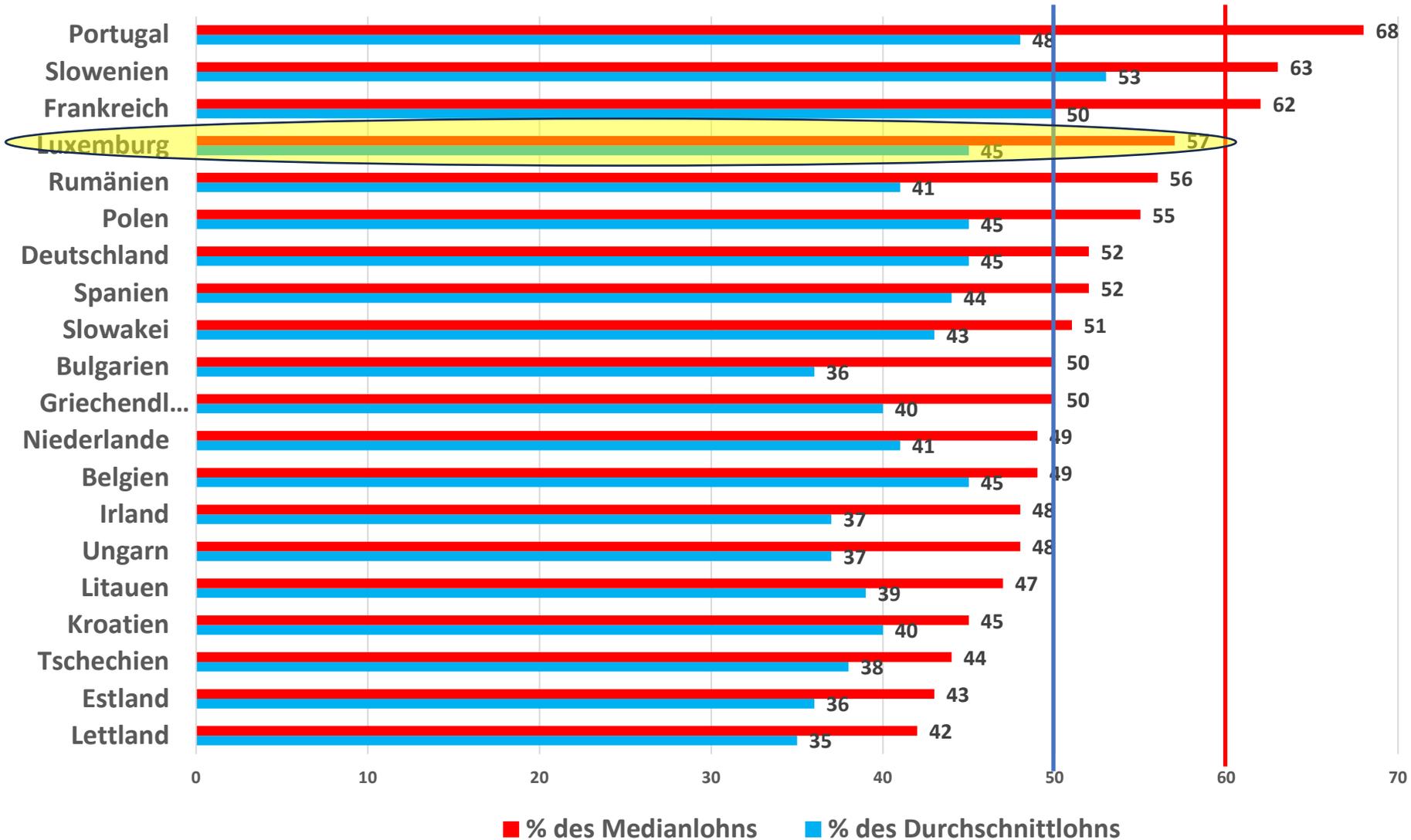
Kriterien zur Bewertung der Angemessenheit von Mindestlöhnen (Art. 5.4):

International übliche Referenzwerte wie z.B. **60%** des **Bruttomedianlohns** und **50%** des **Bruttodurchschnittslohns**



Mindestlohn in EU-Ländern

(2023; in % des Median- und Durchschnittslohns)



Derzeit erfüllen nur **2 Länder** die Referenzwerte: Slowenien und Frankreich

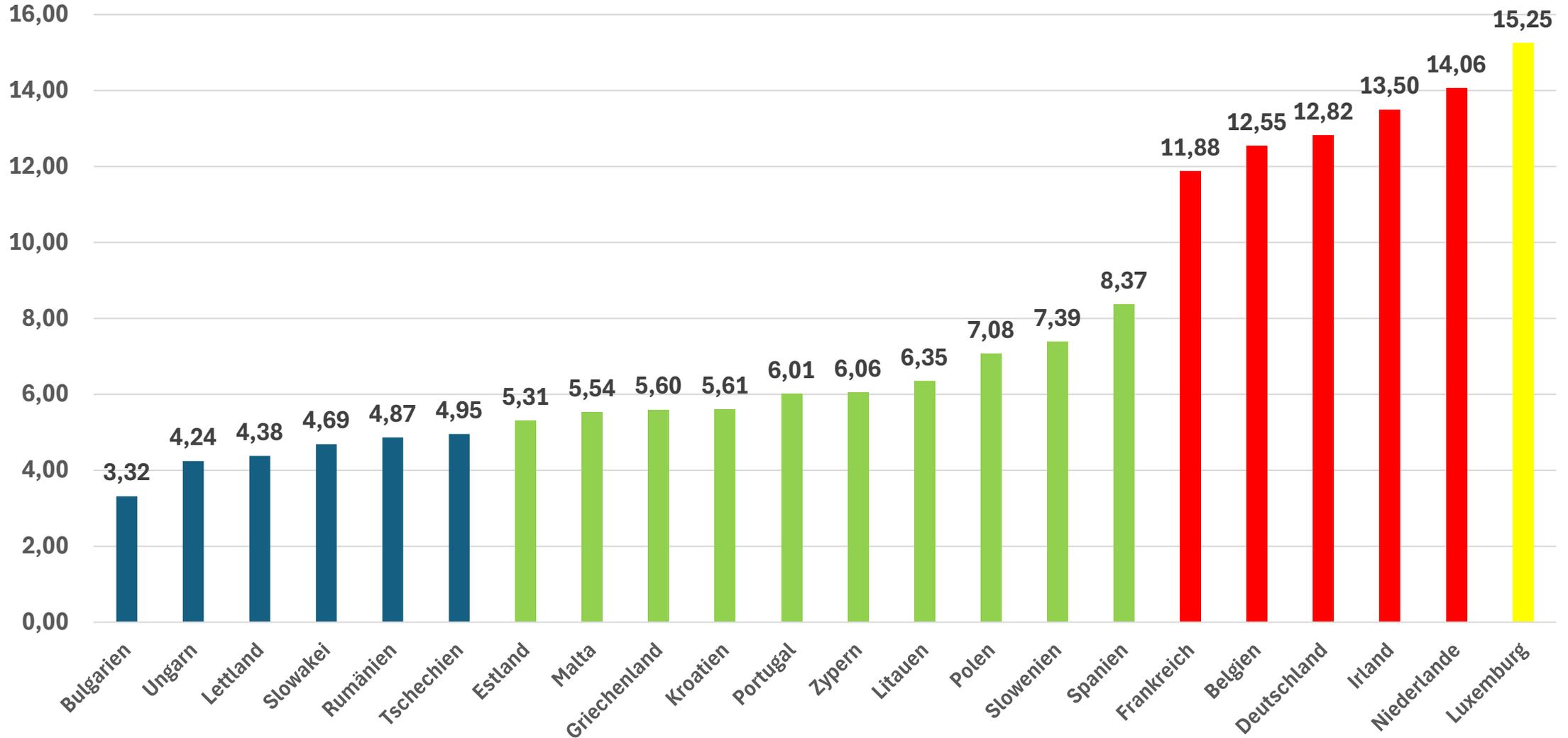
Quelle: OECD Earnings Database



Gesetzlicher Mindestlohn in EU-Ländern



(1. Januar 2025; pro Stunde)



▶ Bestimmungen zur Stärkung der Tarifpolitik und von Gewerkschaftsrechten

- Bestätigung dass **nur Gewerkschaften** für Tarifpolitik zuständig sind (Art.3.3);
- **Förderung** der Tarifparteien Verhandlungen auf (über-) **sektoraler Ebene** zu führen (Art.4.1a);
- **Schutz des Verhandlungsrechts**, inklusive des Schutzes vor Diskriminierung von Delegierten, die dieses Recht ausüben wollen (Art.4.1c);
- Klärung einiger Regeln der **öffentl. Auftragsvergabe** (Art. 9)



Kriterien zur Stärkung der Tarifbindung: Art.4(2)

“Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung **unterhalb einer Schwelle von 80%** liegt, legen einen **Rahmen fest, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen** schafft, entweder durch Gesetz nach Anhörung der Sozialpartner oder durch eine Vereinbarung mit diesen. Dieser Mitgliedstaat erstellt außerdem einen **Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen.**”



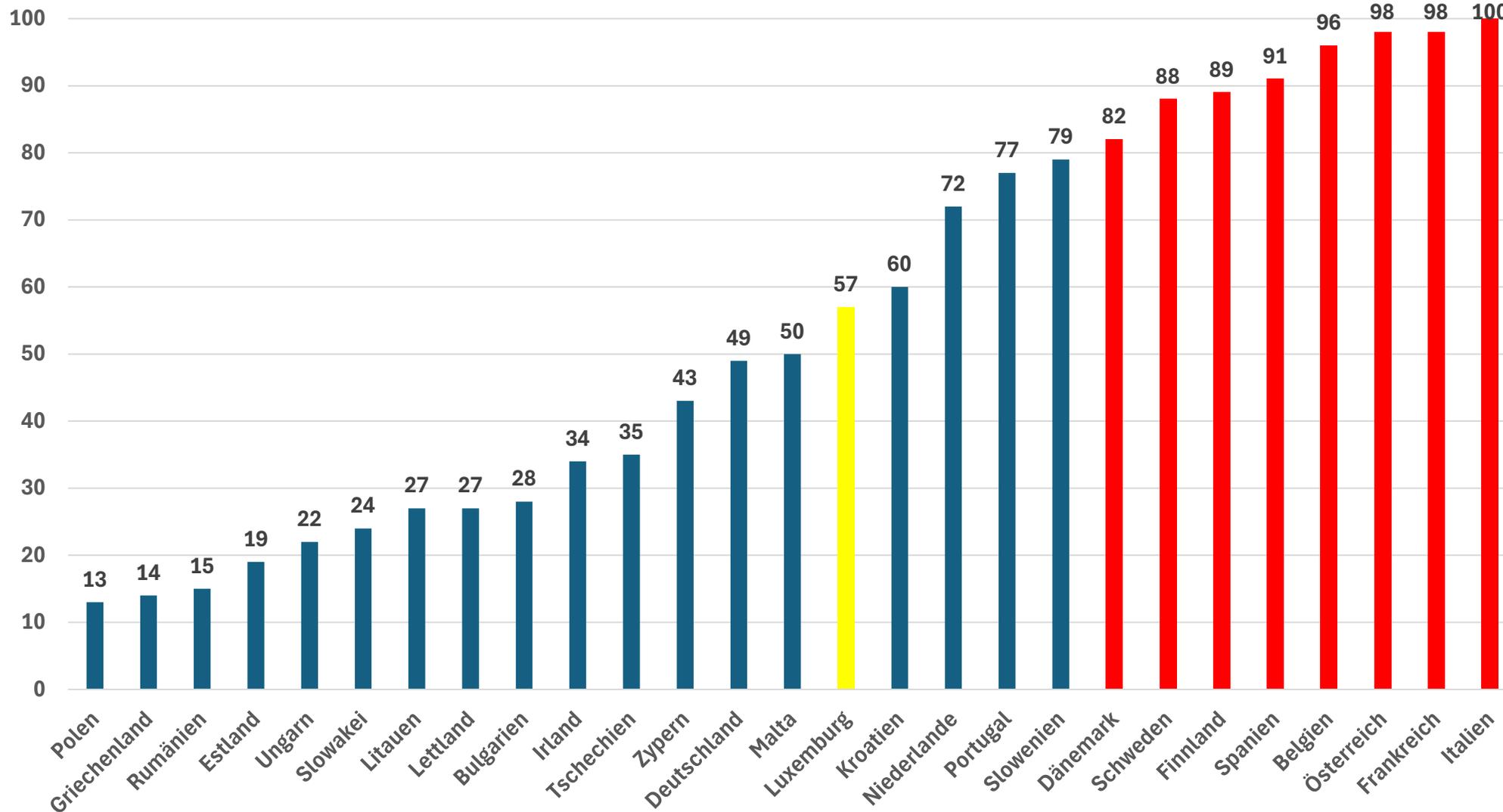
Dieser **Aktionsplan** soll

- einen **klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen** enthalten
- **regelmäßig überprüft und aktualisiert** werden (mindestens alle 5 Jahre)
- **veröffentlicht** werden und der Europäischen Kommission vorgelegt werden



Tarifbindung in EU-Ländern

(2024 oder aktuellstes verfügbares Jahr; in % der Beschäftigten)



Derzeit erfüllen
nur **8 Länder**
die 80%-Marke

19 Länder
müssen
Aktionsplan zur
Förderung der
Tarifbindung
erstellen!!!

Quelle: OECD-AIAS
Datebank und ETUC
Wage-up



Struktur des Vortrags



1. Einordnung und Ziele der Richtlinie

Warum die Richtlinie so wichtig ist

2. Zentrale Inhalte der Richtlinie

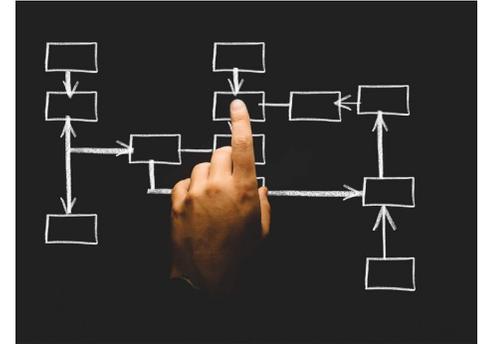
Von Verfahren und Referenzwerten

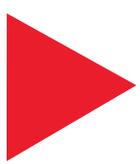
3. Bisherige Auswirkungen der Richtlinie

Umsetzungsbeispiele im Bereich Mindestlohn und Tarifsysteme

4. Mindestlohnrichtlinie vor dem EuGH

Mit dem Hintern einreißen was man mühsam aufgebaut hat???





Referenzwerte in nationalen Gesetzen



Belgien	Am 5 Juli 2024, verabschiedete die flämische Regierung einen Erlass, in dem 50% des Brutto-Durchschnittslohns als ein Kriterium unter anderen für die Beurteilung der Angemessenheit des Mindestlohns festgelegt wurde.
Bulgarien	Eine Gesetzesänderung am 1 Februar 2023 legt fest, dass am 1. September jeden Jahres der Mindestlohn auf 50% des nationalen Brutto-Durchschnittslohns festgelegt wird – auf Grundlage der Daten für die letzten beiden Quartale des Vorjahres und der ersten beiden Quartale des laufenden Jahres. Der neue Mindestlohn darf nicht niedriger sein als der des Vorjahres.
Tschechien	Die Änderung des Arbeitsgesetzes vom 1. August 2024 legt Referenzwerte für 2025 (42,2 % des Brutto-Durchschnittslohns) und für 2026 (43,4 % des Brutto-Durchschnittslohns) fest, die eine schrittweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns gewährleisten, mit dem Ziel, bis 2029 47 % des Brutto-Durchschnittslohns zu erreichen
Frankreich	Gemäß einem Regierungserlass vom 26. November 2024 muss das Arbeitsministerium die Angemessenheit der Mindestlöhne mindestens alle vier Jahre auf der Grundlage der Referenzwerte von 60 % des Nettomedianlohns und 50 % des Nettodurchschnittslohns bewerten.
Lettland	Die am 22. November 2024 in Kraft getretene Verordnung Nr. 730 „Verfahren zur Festlegung und Überprüfung des monatlichen Mindestlohns“ sieht vor, soll der gesetzliche Mindestlohn auf 46 % des vom Zentralen Statistikamt für die letzten verfügbaren 12 Monate errechneten nationalen Durchschnittsbruttolohns betragen.
Polen	Nach einem Gesetzesentwurf vom 22. August 2024, der noch diskutiert wird, soll der gesetzliche Mindestlohn ab 2026 auf 55 % des Brutto-Durchschnittslohns betragen.
Rumänien	Das Gesetz Nr. 283 vom 13. November 2024 „zur Änderung und Ergänzung bestimmter normativer Akte zur Festlegung angemessener Mindestlöhne“ legt eine Spanne von 47-52 % des Brutto-Durchschnittslohns fest, auf die der gesetzliche Mindestlohn festgesetzt werden sollte
Slowakei	Bis vor kurzem sah das Mindestlohngesetz vor, dass der Mindestlohn 57 % des Durchschnittslohns betragen sollte, solange sich Arbeitgeber und Gewerkschaften nicht auf einen anderen Mindestlohn einigen. Diese Regel galt auch noch bei der Anpassung am 1. Januar 2025. Eine Änderung des Mindestlohngesetzes vom 15. November 2024 sieht vor, dass der Mindestlohn ab 1. Januar 2026 60 % des Brutto-Durchschnittslohns betragen soll.



Referenzwerte als politische Leitlinien

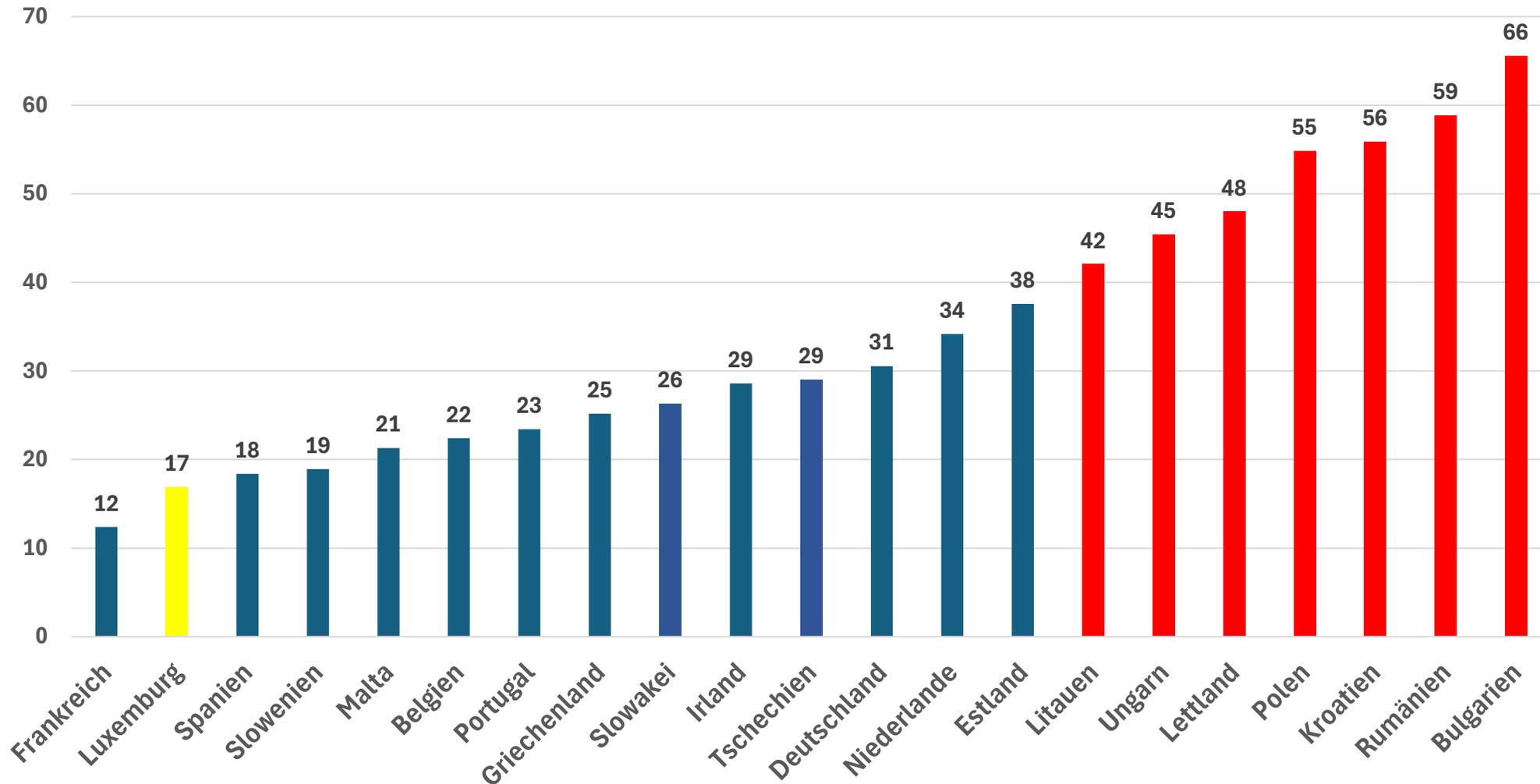


Kroatien	Der Regierungserlass für die Mindestlohnerhöhung im Jahr 2025 bezieht sich ausdrücklich auf die beiden in der Richtlinie vorgeschlagenen Referenzwerte 60 % des Brutto-Medianlohns und 50 % des Brutto-Durchschnittslohns .
Estland	Im Juni 2023 wurde eine tripartistische „Goodwill-Vereinbarung“ mit dem Ziel unterzeichnet, den gesetzlichen Mindestlohn bis 2027 auf 50 % des Brutto-Durchschnittslohns anzuheben. Am 18. November 2024 schlossen der Gewerkschaftsverband EAKL und der estnische Arbeitgeberverband ETTK jedoch eine Vereinbarung, mit der die Frist für die Erreichung des Ziels von 50 % des Brutto-Durchschnittslohns auf 2028 verschoben wurde. Gleichzeitig wurden in der Vereinbarung Mindestlohnziele für die Jahre 2026 (45 %) und 2027 (47,5 %) festgelegt.
Deutschland	Am 21. Januar 2025 hat die Mindestlohnkommission eine neue Geschäftsordnung verabschiedet, die 60 % des Brutto-Medianlohns als zusätzliches Kriterium für ihre Empfehlung zur Höhe des gesetzlichen Mindestlohns einführt.
Ungarn	Der Regierungserlass 308 zur Umsetzung der Richtlinie legt ausdrücklich 50 % des Brutto-Durchschnittslohns als indikativen Maßstab für die Bewertung der Angemessenheit des gesetzlichen Mindestlohns fest. Um dieses Ziel bis 2027 zu erreichen, haben die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände eine dreijährige Vereinbarung über eine stufenweise Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns geschlossen. Diese Vereinbarung legt die Erhöhungen für 2025 (9 %), 2026 (13 %) und 2027 (14 %) fest.
Irland	Bereits im Jahr 2022 hat sich die Regierung verpflichtet, den gesetzlichen Mindestlohn bis 2026 auf 60 % des Brutto-Medianlohns anzuheben. Ausserdem bestimmt die Verordnung zur Umsetzung der Richtlinie, dass die Niedriglohn-Kommission nun formell auch „indikative Referenzwerte wie 60 % des Bruttomedianlohns“ berücksichtigen muss bei ihren Empfehlungen zur Mindestlohnanpassung.
Litauen	Gemäß einer 2017 unterzeichneten tripartistischen Vereinbarung soll der gesetzliche Mindestlohn zwischen 45 % und 50 % des Brutto-Durchschnittslohns liegen.
Niederlande	Im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie schlug das Arbeitsministerium folgende Referenzwerte für die Beurteilung der Angemessenheit des gesetzlichen Mindestlohns vor: Erstens sollte das verfügbare Nettoeinkommen von Vollzeit arbeitenden Mindestlohnempfängern 128% der durchschnittlichen notwendigen Lebenshaltungskosten betragen; zweitens 50% des Brutto-Medianlohns . Demgegenüber forderten Gewerkschaften und Oppositionsparteien 60 % des Brutto-Medianlohns..
Spanien	Bereits im Jahr 2020 kündigte die Regierung ihr Ziel an, den Netto-Mindestlohn auf 60 % des Netto-Durchschnittslohns anzuheben und damit den Empfehlungen der Europäischen Sozialcharta zu folgen. Zu diesem Zweck hat die Regierung 2021 eine beratende Expertenkommission eingesetzt, deren Hauptaufgabe darin besteht, die geeignetsten Erhöhungen zur Erreichung dieses Ziels vorzuschlagen.



Mindestlohnentwicklung 2022-2025 (in %)

(seit Verabschiedung der ML-Richtlinie)



Alle Länder mit Erhöhung von mehr als 40%: Orientierung an Referenzwerten



Slowakei: Umsetzung der Richtlinie

- Maßnahmen zur Verbesserung der **Messung der Tarifbindung**
- **Erleichterung der AGV** von sektoralen Vereinbarungen
- Klärung der **Definition eines Arbeitgeberverbandes und dessen Verhandlungsmandats**



- Neue Regeln für **Verhandlungen auf Unternehmensebene**: bisher galt dass bei Präsenz von mehreren Gewerkschaften nur alle zusammen verhandeln können, jetzt kann größte Gewerkschaft alleine verhandeln;
- **Erleichterung der AGV** von sektoralen Vereinbarungen: bisher nur für Unternehmen mit mindestens 20 Beschäftigten, nun mindestens 10 Beschäftigte



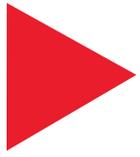


Was steht in den Aktionsplänen?



Litauen: bisher das einzige Land mit Aktionsplan

- **Hauptfokus auf Trainingsmaßnahmen** für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände: Bedeutung sektoraler Tarifverträge und Verhandlungskompetenz (inklusive finanzieller Mittel)
- Weitere Initiativen zur **Gründung von Arbeitgeberverbänden** auf sektoraler Ebene
- Initiativen im Bereich der **Öffentlichen Auftragsvergabe** zur Förderung von Tarifverhandlungen



Maßnahmen und Instrumente zur Stärkung von Tarifverhandlungen



Stärkung der Handlungskapazität der Tarifparteien

Politische / Institutionelle Unterstützung von Tarifverhandlungen

Gewerkschaften

Arbeitgeberverbände

Untersützung und Stärkung sektoraler Tarifverhandlungen

Verbesserte Zugangsrechte zu Unternehmen (auch digital)

Stärkung von sektoralen Arbeitgeberverbänden

Effektivere Allgemeinverbindlichkeit

Maßnahmen gegen **Union Busting** und Schutz Gegen Diskriminierung von Gewerkschaftsdelegierten

Verpflichtung von Arbeitgebern in sektorale Verhandlungen mit Gewerkschaften einzutreten

Öffentliche Aufträge und andere finanzielle unterstützung nur für Unternehmen, die Teil eines Tarifbvertrages sind oder Tarifverträge anwenden.

Verbandsklagerecht bei Verletzung von Tarifveträgen

Einrichtung '**sektoraler Tarrifausschüsse**' als Anreiz für Arbeitgeber in Verhandlungen einzutreten oder Schaffung eines **Kammersystems** mit Pflichtmitgliedschaft von Unternehmen

Förderung von **multi-employer bargaining** als Übergang zu sektoralen Verhandlungen

Verbesserte Möglichkeiten **tarifvertragliche Leistungen nur Mitgliedern** zukommen zu lassen

Steuerliche Vorteile von Unternehmen bei der Bezahlung nicht-geldlicher Leistungen nur bei **tariflicher Abdeckung**

Nachwirkung von Tarifverträgen bei Umstrukturierungen z.b. spin-offs oder dem Übergang eines Unternehmens

Finanzielle Anreize für Mitgliedschaft (z.B. steuerliche Absetzbarkeit von Mitgliedsbeiträgen)

Finanzielle Anreize für Unternehmen in einen Sektoralen Arbeitgeberverband einzutreten

Breitere Reichweite von Tarifverträgen zu bisher ausgeschlossenen Beschäftigtengruppen (Solo-Selbständige)



Struktur des Vortrags



1. Einordnung und Ziele der Richtlinie

Warum die Richtlinie so wichtig ist

2. Zentrale Inhalte der Richtlinie

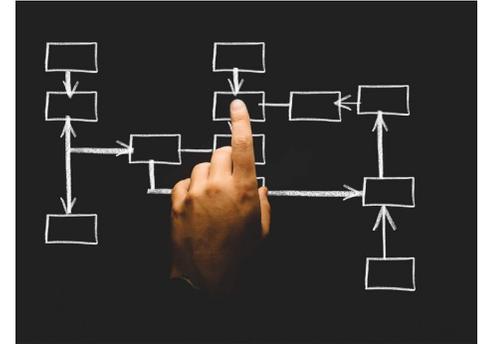
Von Verfahren und Referenzwerten

3. Bisherige Auswirkungen der Richtlinie

Umsetzungsbeispiele im Bereich Mindestlohn und Tarifsysteme

4. Mindestlohnrichtlinie vor dem EuGH

Mit dem Hintern einreißen was man mühsam aufgebaut hat???



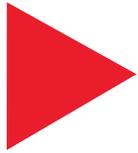
Die ML-Richtlinie vor dem EuGH (1)

Januar 2023: Klage der dänischen Regierung vor dem EuGH dass die ML-RL Art. 153(5) der EU-Verträge verletzt, der die Kompetenzen der EU in “Lohnfragen” begrenzt.



Januar 2025: Gutachten des Generalanwalts des EuGH, das der dänischen Argumentation folgt und eine komplette Annullierung der Richtlinie empfiehlt.

Zentrales Argument: Weite Auslegung des Lohnbegriffs, der nicht nur die konkrete Lohnhöhe umfasst sondern auch prozedurale Bestimmungen hinsichtlich des Lohnsetzungsmechanismus.



Die ML-Richtlinie vor dem EuGH (2)



Offener Ausgang... Gefahr für bisherige Erfolge der Richtlinie???

- (1) Gutachten des GA ist **nicht bindend** und weicht stark von Gutachten der rechtlichen Dienste des EP, der Kommission und des Rates ab;
- (2) Richter werden auch die **weitreichenden politischen Auswirkungen** berücksichtigen: Bedeutung als Präzedenzfall für zukünftige EU-Sozialpolitik (Lohntransparenz-RL und Praktikanten-RL);
- (3) Politisches Bekenntnis** von 24 Mitgliedstaaten, die für die RL stimmten, zu der Förderung angemessener Mindestlöhne und zur Stärkung der Tarifbindung: nichts hält sie davon ab, diese Ziele auch unabhängig vom Gerichtsverfahren zu verfolgen;
- (4) ABER: schon jetzt negative Auswirkungen des Gutachtens: **stockende Diskussionen** über Umsetzung der Richtlinie und Aktionspläne;
- (5) Annullierung hätte **massiven Legitimitätsverlust** der EU zur Folge: “es war kein Problem während der Finanzkrise Mindestlöhne einzufrieren, aber positive Maßnahmen verstoßen gegen Verträge...”





Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Dr. Torsten Müller

tmueller@etui.org

48. Jahrgang (2022), Heft 3

Wirtschaft und Gesellschaft

Die europäische Mindestlohn-Richtlinie – Paradigmenwechsel hin zu einem Sozialen Europa

Torsten Müller, Thorsten Schulten

<https://journals.akwien.at/index.php/wug/article/view/155>



European Economic,
Employment and
Social Policy

2025.01 | February

The road to 80% collective bargaining coverage

The need for ambitious national action
plans under the Minimum Wage Directive

Torsten Müller and Thorsten Schulten

<https://www.etui.org/publications/road-80-collective-bargaining-coverage>