

Zweite Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner über eine mögliche Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit fairen Mindestlöhnen

Entwurf einer Entschließung von industriAll Europe

Dokument verabschiedet vom 17. Exekutivausschuss von industriAll Europe
Online Sitzung, 1. Juli 2020 | 107/2020

1. Am 3. Juni startete die Europäische Kommission die zweite Phase der Anhörung der europäischen Sozialpartner über eine mögliche Maßnahme, mit der die Herausforderungen im Zusammenhang mit fairen Mindestlöhnen angegangen werden sollen. In diesem Dokument zeichnet die Kommission ein korrektes Bild der Situation und weist auf die **Bedeutung eines fairen Mindestlohns für die Bekämpfung von Armut trotz Erwerbstätigkeit, von Ungleichheiten** und insbesondere **geschlechtsspezifischen Ungleichheiten sowie für die Förderung der Aufwärtskonvergenz und die Ankurbelung der Binnennachfrage** hin. IndustriAll Europe teilt die Auffassung der Kommission, dass die Gewährleistung eines angemessenen Lebensstandards für alle Menschen in Europa von entscheidender Bedeutung ist, um die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der Covid-19-Krise zu bewältigen und eine rasche Erholung zu unterstützen. Eine Initiative für faire Löhne ist erforderlicher denn je.
2. Das Dokument, das eine Reihe der Empfehlungen des EGB aus der ersten Konsultationsphase aufgreift, ist **ein Schritt in die richtige Richtung**. Es stellt jedoch **noch immer nicht wirklich klar, wie die Kommission die festgelegten Ziele erreichen will**.

Tarifverhandlungen als wichtigstes Instrument zur Unterstützung der Lohnentwicklung in Europa

3. Die Kommission erkennt die wichtige Rolle an, die Tarifverhandlungen bei der Festlegung von Löhnen einschließlich Mindestlöhnen spielen. Gleiches gilt für die Notwendigkeit, Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen als Mittel zur Festlegung von Löhnen in die EU-Initiative aufzunehmen. Sie verweist auch auf das öffentliche Auftragswesen und die Rolle, die dieses bei der Unterstützung von Tarifverhandlungen spielen kann, sowie auf die Notwendigkeit der Einhaltung der nationalen Mindestlohnrahmen und der Überwachungsmechanismen. Dies sind positive Entwicklungen, aber die politischen Optionen sind nicht ausreichend definiert. Die EU-Initiative muss klar **darauf abzielen, Hindernisse für Tarifverhandlungen zu beseitigen, den Gewerkschaften den Zugang zu Arbeitsplätzen zu erleichtern und sie zu freien Verhandlungen zu befähigen sowie alle Formen von Gewerkschaftsfeindlichkeit zu bekämpfen**. Was die Rolle des öffentlichen Auftragswesens angeht, so reicht eine Bestandsaufnahme der Art und Weise, wie diese Klausel auf nationaler Ebene umgesetzt wird, nicht aus. Stattdessen ist eine **Überarbeitung der Richtlinie über das öffentliche Auftragswesen** erforderlich, um sicherzustellen, dass nur die Unternehmen öffentliche Aufträge erhalten, die das Recht auf Tarifverhandlungen respektieren. Die EU-Initiative sollte auch die **ordnungsgemäße Umsetzung der IAO-Übereinkommen und der Europäischen Sozialcharta sowie der Europäischen Menschenrechtskonvention (EMRK)** sicherstellen. In diesem Sinne **sollten sich alle**

Mitgliedstaaten verpflichten, wo dies erforderlich ist, einen Aktionsplan zu entwickeln und positive Maßnahmen zur Verbesserung der Tarifbindung zu ergreifen und zwar in Absprache mit den Sozialpartnern. Des Weiteren gibt es keinen Verweis auf Branchentarifverhandlungen. **Die Stärke von Branchentarifverhandlungen, die Konvergenz nach oben zu unterstützen sowie integrative Arbeitsmärkte und eine gleichmäßigere Einkommensverteilung zu gewährleisten,** muss anerkannt werden. In diesem Zusammenhang muss die Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverhandlungen entweder durch gesetzliche Mechanismen oder als Ergebnis der den Sozialpartnern übertragenen Befugnisse erwähnt werden. Aufbau, Wiederaufbau und/oder Stärkung sektoraler Verhandlungsstrukturen müssen Vorrang haben, insbesondere dort, wo sie infolge der Angriffe der EU-Institutionen und der nationalen Regierungen zerstört wurden.

Angemessenheit des gesetzlichen Mindestlohnes

4. Um die Angemessenheit des Mindestlohns zu gewährleisten, müssen feste und klare Kriterien vorgeschlagen werden, **die zumindest einen angemessenen Lebensstandard garantieren.** In diesem Sinne **ist der Verweis auf einen existenzsichernden Lohn (Warenkörbe zur Sicherung eines angemessenen Lebensstandards) positiv zu bewerten.** Die doppelte Schwelle von mindestens 60% des nationalen Medianlohns und mindestens 50% des nationalen Durchschnittslohns muss als Referenzbasis für einen gesetzlichen Mindestlohn betrachtet werden, aber **dies kann nicht als Ziel an sich betrachtet werden.** Die Sozialpartner müssen eng in die Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns einbezogen werden. Außerdem können sie sich ehrgeizigere Kriterien und Schwellenwerte setzen, wenn sie dies für erforderlich erachten.

Aufnahme wirksamer Sicherungen

5. IndustriAll Europe begrüßt die **Zusage, dass Löhne eine nationale Zuständigkeit im Einklang mit den einzelstaatlichen Traditionen bleiben werden.** Das Konsultationsdokument der Kommission stellt klar, dass eine mögliche EU-Initiative weder darauf abzielt, die Höhe des Mindestlohnes in der EU zu harmonisieren, noch einen einheitlichen Mechanismus zur Festlegung von Mindestlöhnen einzuführen. Es besagt auch, dass sie die nationalen Traditionen, die Autonomie der Sozialpartner und die Tarifautonomie achten würde. Insbesondere würde die EU nicht die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in allen Mitgliedstaaten anstreben. Mindestlöhne müssen weiterhin entweder durch Tarifverträge oder durch gesetzliche Bestimmungen festgelegt werden, gemäß den Traditionen und Besonderheiten der einzelnen Länder und unter uneingeschränkter Achtung der nationalen Zuständigkeiten und der Vertragsfreiheit der Sozialpartner. In diesem Sinne ist der Vorschlag der Kommission, der besagt, dass in „*Mitgliedstaaten ohne gesetzliche Mindestlöhne*“ die Ziele „*beispielsweise erreicht werden können, wenn alle Arbeitnehmer potenziell durch einen Tarifvertrag abgedeckt werden und/ oder indirekt von den in Tarifverträgen festgelegten Lohnniveaus profitieren können*“, ein wichtiges Sprungbrett. Dies **sind wichtige**

Klarstellungen, die jedoch noch weiter ausgeführt werden müssen. Es müssen klarere und robustere Sicherungen in das EU-Instrument aufgenommen werden, um sicherzustellen, dass bestehende Systeme ohne gesetzlichen Mindestlohn, in denen Mindestlöhne nur von den Sozialpartnern festgelegt werden, nicht von einer europäischen Gesetzesinitiative betroffen sind.

6. Gemeinsam mit dem EGB fordert industriAll Europe die EU-Kommission auf, dafür zu sorgen, dass *„Mitgliedstaaten, die Lohnuntergrenzen durch Tarifverträge schützen, dies auch weiterhin tun können“*. Darüber hinaus *„muss eine klare Unterscheidung zwischen gesetzlichen Mindestlöhnen und tarifvertraglich festgelegten Mindestlöhnen getroffen werden. Tarifverhandlungen in den Mitgliedstaaten müssen gefördert und gestärkt werden, auch durch EU-Initiativen, sie dürfen jedoch nicht Bedingungen, Regeln oder Auslegungen der EU unterworfen werden, die die Rechte von Gewerkschaften und Beschäftigten, einschließlich des Rechts auf Tarifverhandlungen, auf gewerkschaftliche Organisation und die Vereinigungsfreiheit, untergraben würden.“* Es ist sehr wichtig, dass durch Tarifverhandlungen festgelegte Lohnuntergrenzen nicht der Zuständigkeit des Europäischen Gerichtshofes und der EU-Vorschriften und ihrer Auslegung unterworfen werden.
7. **IndustriAll Europe schließt sich dem EGB an, der bekräftigt, dass *„er sich jeder Initiative widersetzen wird, die gut funktionierende Lohnsetzungs- und Tarifverhandlungssysteme beeinträchtigen würde“*.**

Schlussfolgerungen

8. In den letzten 20 Jahren ist der Zusammenhang zwischen Arbeit und einem guten Leben immer marginaler geworden. Darüber hinaus hält sich das Lohngefälle zwischen Ost und West nach wie vor hartnäckig. Diese Situation bedroht unser Sozialmodell und die Fundamente Europas. **Eine EU-Initiative zur Gewährleistung eines fairen Mindestlohns wäre ein Meilenstein, um diesen Trend umzukehren.** Während durch eine solche Initiative garantiert wird, dass sie Veränderungen für diejenigen bringt, die sie brauchen, muss aber gleichzeitig auch sichergestellt werden, dass gut funktionierende Systeme der Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen geschützt sind.