

Thorsten Schulten / Torsten Müller

Zwischen Armutslöhnen und Living Wages: Mindestlohnregime in der Europäischen Union

herausgegeben von Özlem Alev Demirel MdEP

Europäische Studien
zur Sozial- und
Arbeitsmarktpolitik
Band 1



European United Left • Nordic Green Left



EUROPEAN PARLIAMENTARY GROUP

GUE/NGL
www.guengl.eu

DIE LINKE.
IM EUROPAPARLAMENT



Inhalt

Vorwort	4
Einleitung: Zwischen Armutslöhnen und Living Wages	6
Belgien	20
Bulgarien	24
Dänemark	28
Deutschland	32
Estland	36
Finnland	40
Frankreich	44
Griechenland	48
Großbritannien	52
Irland	56
Italien	60
Kroatien	64
Lettland	68
Litauen	72
Luxemburg	76
Niederlande	80
Malta	84
Österreich	88
Polen	92
Portugal	96
Rumänien	100
Schweden	104
Slowakei	108
Spanien	116
Tschechien	120
Ungarn	124
Zypern	128
Impressum	132



Liebe Leser*innen,
es freut mich sehr, Ihnen die von mir in Auftrag gegebene Studie „Zwischen Armutslöhnen und Living Wages“ vorstellen zu können. Den Autoren, Prof. Dr. Thorsten Schulten vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) und Dr. Torsten Müller vom Europäischen Gewerkschaftsinstitut (ETUI), gebührt mein Dank.
Zum Hintergrund der Studie gehört: Die Schaffung eines riesigen Binnenmarktes und einer gemeinsamen Währung vieler Mitgliedstaaten der EU hat über Jahre hinweg ohnehin bestehende Ungleichgewichte verstärkt und sogar Ungleichheiten vergrößert - denn verbindliche soziale Grundrechte und Standards zählen nicht zu den elementaren Grundpfeilern der Union.
Der freie Verkehr von Waren, Personen, Dienstleistungen und Kapital sind die „Grundfreiheiten“ der Europäischen Union, die über allem stehen und über die auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) wacht. Paradoxe Weise versucht die Europäische Union einerseits mit milliardenschweren Regionalförderprogrammen zu einer Angleichung der Lebensverhältnisse beizutragen und verhindert dies andererseits zugleich durch das Vorantreiben von Privatisierungen, Outsourcing der öffentlichen und sozialen Infrastruktur und Deregulierungen der Arbeitsmärkte. Starke Gewerkschaften und flächendeckende Tarifbindung wurden und werden behindert. „Wohlstand für alle“ gibt es daher im europäischen Binnenmarkt allenfalls als Sonntagsrede.

In Deutschland wurde mit dem Verweis auf die europäische Konkurrenz in den 2000er-Jahren Sozialdumping begünstigt und Arbeitnehmer*innenrechte beschnitten. Mit der Agenda 2010 und der damit verbundenen Politik wuchs in dem reichsten Staat der EU ein riesiger Niedriglohnsektor. Durch die hohe Produktivität und verhältnismäßig niedrigen Löhne in Deutschland wurde auch der ökonomische Druck auf andere Mitgliedstaaten der EU erhöht. Brutaler Höhepunkt dieser Entwicklung war die durch die Troika erzwungene Sparpolitik als Antwort auf die Eurokrise nach dem Bankencrash.

Öffentliche Infrastruktur wurde zerschlagen, Privatisierungen und Sozialkürzungen standen ebenso auf der Tagesordnung, wie der Troika-Kampf gegen allgemeinverbindliche Tarifverträge und andere Elemente der Absicherung der Beschäftigten. Vor allem in Griechenland ist das Tarifvertragssystem durch die Intervention der Troika nachhaltig zerstört worden. All dies hat dazu beigetragen, dass die Schere zwischen Arm und Reich sowohl in den einzelnen EU-Ländern als auch zwischen den Mitgliedsstaaten immer größer wurde.

Mittlerweile ist die EU die drittgrößte Volkswirtschaft der Welt, ein enormes Vermögen wurde erwirtschaftet - und dennoch sind laut Eurostat 109 Millionen Menschen (Datenbasis 2018) von sozialer Ausgrenzung und Armut bedroht. Diesen Widerspruch trägt das Wachstum des Europäischen Binnenmarktes immanent mit sich.

Es scheint vor diesem Hintergrund sogar normal geworden zu sein, dass Menschen allein von ihrer Erwerbsarbeit nicht mehr leben können. Trotz gestiegener Reallöhne nach der Eurokrise darf man die Augen nicht davor verschließen, dass die Zahl der Arbeitenden in Niedriglohnsektoren und in prekären Arbeitsverhältnissen immer höher geworden ist. Europaweit haben die Menschen in vielen Regionen mit Problemen wie beispielsweise den explodierenden Mieten zu kämpfen.

Es ist die Aufgabe der Gewerkschaften durch Interessensvertretung und Organisation Lohnabhängiger in Arbeitskämpfen gute Tarifverträge durchzusetzen und für ein sicheres Einkommen und Auskommen der Beschäftigtengruppen zu streiten.

Doch durch die Liberalisierung des Binnenmarktes, steigende Konkurrenz und hegemoniale neoliberale Politik wurden die Voraussetzungen hierfür immer schwieriger. Dies ist ein Grund, weshalb in Deutschland sich Gewerkschaften und auch linke Parteien und letztlich auch Sozialdemokrat*innen für einen gesetzlichen Mindestlohn stark gemacht haben. So war es zum Teil möglich der negativen Lohnentwicklung etwas entgegenzusetzen und etwas mehr soziale Sicherheit für abhängig Beschäftigte zu garantieren, leider nur auf niedrigem Niveau.
Aktuell wird über einen europäischen Mindestlohn diskutiert, ein Vorschlag durch die Europäische Kommission ist angekündigt. Das ist der richtige Zeitpunkt, um die verschiedenen Modelle und Regelungen, die in einzelnen Mitgliedstaaten bestehen, genauer unter die Lupe zu nehmen.

In dieser von mir in Auftrag gegebenen Studie geben Prof. Dr. Thorsten Schulten und Dr. Torsten Müller) eine fundierte Gesamtanalyse der unterschiedlichen Mindestlohnsysteme und ordnen diese in den europäischen Kontext ein.

Denn der genaue Blick lohnt sich: Im Jahre 2020 gibt es zwar in fast allen europäischen Mitgliedsstaaten entweder einen gesetzlich festgeschriebenen nationalen Mindestlohn (universelle Regime) oder ein umfassendes Tarifvertragssystem, welches Mindestlöhne nach Branchen und Berufsgruppen aushandelt und festlegt (sektorale Regime).

Doch bleibt leider festzustellen, dass die unterschiedlichen Systeme in den verschiedenen europäischen Mitgliedsstaaten sowohl in der Höhe der Mindestlöhne als auch der Abdeckung der tatsächlich arbeitenden Menschen stark variieren.

Europaweit wachsende Ungleichgewichte in der Lohnentwicklung und die Schaffung von Wettbewerbsvorteilen – insbesondere Deutschlands – auf dem europäischen Binnenmarkt sorgen zudem zunehmend für Unmut einiger Mitgliedsländer. Derzeit wird diese Kritik insbesondere auch vom dem französischen Staatschef Macron vertreten.

Denn, während der deutsche Mindestlohn gemessen am Bruttomedian-Lohn bei 45,6% liegt, liegt er beispielsweise in Frankreich bei 61,6%. Dabei ist bei dem zugrunde gelegten Bruttomedian-Vergleich (Kaitz-Index) das Verhältnis zur Produktivitätsrate nicht einmal berücksichtigt.

Es ist also kein Zufall, dass bereits zur letzten Europawahl verschiedene Parteien Regelungen für einen europäischen Mindestlohns auf ihre Agenda geschrieben haben und die Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen dies in ihr „100-Tage-Programm“ aufgenommen hat. Zwar verschiebt die Corona-Pandemie sowohl die Ausgestaltung als auch den Zeitplan ein wenig, aber der Kern des Anliegens bleibt dringlicher denn je.

Dabei ist klar, dass weder die Kommission noch die EU-Institutionen Lohnpolitik an sich gestalten sollen. Vielmehr muss ein Rahmen vorgegeben sein, um allen Beschäftigten in Europa existenzsichernde und armutsfeste Löhne zu garantieren.

Ein europäischer Mindestlohn könnte nicht nur negative Ungleichgewichte zwischen den Mitgliedsstaaten, als Lohnuntergrenze stabilisiert er zu dem auch

die Lohnentwicklungen und trägt damit zur sozialen Absicherung von Erwerbstätigen bei, die ohne einen Tarifvertrag im Niedriglohnssektor arbeiten. Als DIE LINKE im Europaparlament (Fraktion GUE/NGL) streiten wir deshalb im Parlament und außerhalb des Parlaments für armutsfeste Mindestlöhne und die Stärkung der Tarifbindung.

Richtigerweise steht in Teil I, Artikel 4 der europäischen Sozialcharta des Europarates:

„Alle Arbeitnehmer haben das Recht auf gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert.“ doch muss dies noch in Europa zur realen Lebensgrundlage aller arbeitenden Menschen werden.

Gewiss lässt sich darüber streiten, was unter gerecht und angemessen zu verstehen ist. Doch das Mindestkriterium sollte ein Mindestlohn über der Armutsgrenze sein. Und diese Armutsgrenze liegt bei 60 Prozent des Brutto-Medians von Vollzeitbeschäftigten im jeweiligen Mitgliedstaat. Wer darunter liegt gilt als armutsgefährdet.

Deshalb setze ich mich dafür ein, dass die Armutsgrenze von 60% als Leitlinie berücksichtigt wird und der Rahmen für Mindestlöhne nicht darunter liegen darf.

Berücksichtigt werden muss zudem, dass es auch Länder gibt, in denen der Mindestlohn im Bruttomedian-Vergleich relativ hoch liegt (z.B. Portugal mit 61,4%) die Löhne aber grundsätzlich viel zu niedrig sind. Hier müssten weitere Maßnahmen erfolgen. Klar muss sein, dass gerade jetzt in der Corona-Pandemie mit ihren wirtschaftlichen Folgen ein erneuter Angriff auf Löhne, soziale Sicherungssysteme und Tarifbindungen verhindert werden muss. Vielmehr müssen die Interessen der lohnabhängigen Menschen in den Fokus genommen werden.

Diese Krise darf nicht wieder auf dem Rücken der Beschäftigten ausgetragen werden. Jeglichen Formen einer erneuten Austeritätspolitik auf EU-Ebene werden wir LINKEN uns entgegenstellen, für einen rechtsverbindlichen Rahmen für armutsfeste Mindestlöhne als Lohnuntergrenze werden wir uns einsetzen!

Freundliche Grüße



Özlem Alev Demirel MdEP

Zwischen Armutslöhnen und Living Wages: Mindestlohnregime in der Europäischen Union

Thorsten Schulten und Torsten Müller

Anfang Januar 2020 hat die Europäische Kommission erstmals die Initiative ergriffen, um die Möglichkeiten für eine europäische Rahmenregelung für „faire und angemessene Mindestlöhne“ in der Europäischen Union auszuloten.¹ Nachdem bereits 2017 mit der Europäischen Säule sozialer Rechte auch das „Recht auf eine gerechte Entlohnung“ bekräftigt wurde, will die Kommission nun gemeinsame europäische Standards für Mindestlöhne entwickeln und für alle Beschäftigten in der EU die Umsetzung dieses sozialen Grundrechtes garantieren. Zwar existieren heute in allen EU-Staaten mehr oder weniger weitreichende Mindestlohnvorgaben. In den meisten Ländern sind diese jedoch weit von einem angemessenen, d.h. existenzsichernden und armutsfesten Mindestlohniveau entfernt. Statt Living Wages sind Mindestlöhne in vielen Fällen eher Armutslöhne, die oft selbst bei einer Vollzeitstelle kein auskömmliches Einkommen ermöglichen.

Um gemeinsame europäische Standards für angemessene Mindestlöhne zu entwickeln, ist es zunächst wichtig, sich ein möglichst genaues Bild über die verschiedenen nationalen Mindestlohnregime in Europa zu verschaffen. Die vorliegende Studie möchte hierzu einen Beitrag leisten, indem sie neben einer vergleichenden Analyse in 28 Kurzportraits für alle EU-Staaten plus Großbritannien die wichtigsten Eckdaten wie Regelungsinstrumente, Reichweite und Niveau der Mindestlöhne darstellt. Die Untersuchung beschränkt sich dabei nicht allein auf die Beschreibung von Zahlen und Fakten, sondern bezieht ausdrücklich auch die sozialen Auseinandersetzungen um die Entwicklung der Mindestlöhne auf nationaler Ebene in die Analyse mit ein. Hierbei geht es vor allem um die Positionen und Forderungen von Gewerkschaften und anderen sozialen und politischen Organisationen für die Durchsetzung angemessener Mindestlöhne.

In der Tat finden in den letzten Jahren in vielen europäischen Ländern intensive politische Auseinandersetzungen insbesondere um die Höhe der bestehenden Mindestlöhne statt. Vielfach haben Gewerkschaften und andere Organisationen politische Kampagnen für eine deutliche Erhöhung gestartet, damit aus den bestehenden Mindestlöhnen auf Armutsniveau endlich Living Wages werden, die allen Beschäftigten eine angemessene gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Gerade unter den Bedingungen der Corona-Pandemie wurde dabei noch einmal besonders deutlich wie viele der nun als „essentiell“ oder gar „system-relevant“ angesehenen Beschäftigten gerade einmal den Mindestlohn erhalten, der dem Wert und der Bedeutung ihrer Arbeit in keinsten Weise gerecht wird.

Vor diesem Hintergrund ist eine europäische Initiative für angemessenen Mindestlöhne nicht einfach eine abgehobene Idee aus Brüssel. Sie ist vielmehr eine Reaktion auf die vielfach bestehenden Defizite der nationalen Mindestlohnregime und birgt in sich die Chance, die verschiedenen nationalen Auseinandersetzungen um angemessene Mindestlöhne europäisch zu bündeln und ihnen damit zusätzliche Kraft zu verleihen. Angesichts der großen Unterschiede in den nationalen Mindestlohnregimen geht es dabei weder um einen einheitlichen europäischen Mindestlohnbetrag, noch um die Harmonisierung der nationalen Mindestlohnsysteme. Der Kern einer europäischen Mindestlohnpolitik besteht vielmehr darin, bei Wahrung der nationalen Vielfalt allen Beschäftigten in Europa Mindestlöhne zu garantieren, die in dem jeweiligen nationalen Kontext als Living Wages angesehen werden können.

¹ Europäische Kommission, *Erste Phase der Konsultation der Sozialpartner gemäß Artikel 154 AEUV zu einer möglichen Maßnahme zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit gerechten Mindestlöhnen, Konsultationspapier, C(2020) 83 final, Brüssel 14.01.2020*

Mindestlohnregime im europäischen Vergleich

Mindestlöhne definieren generell eine Untergrenze, unter der bestimmte Tätigkeiten nicht entlohnt werden dürfen. Als solche gehören sie überall in Europa zu den etablierten Instrumenten eines modernen, sozialstaatlich regulierten Kapitalismus. Allerdings existieren im Hinblick auf die Art der Festlegung, die Reichweite und das Niveau der Mindestlöhne zwischen den europäischen Staaten sehr große Unterschiede. Hierbei geht es u.a. darum, welche Reichweite (national oder sektoral) Mindestlöhne haben, mit welchen Instrumenten (Gesetz oder Tarifvertrag bzw. tripartistische Vereinbarung) sie festgelegt werden und welche Akteure (Staat, Gewerkschaften, Arbeit-

geberverbände usw.) hierbei den wesentlichen Einfluss haben. Unterschiede gibt es auch bei der Höhe des Mindestlohns und zwar sowohl in nominaler Hinsicht (gemessen in nationaler Währung oder in Euro), als auch im Hinblick auf die mit dem Mindestlohn verbundene Kaufkraft sowie seine relative Einkommensposition im jeweils nationalen Lohngefüge. Schließlich existieren auch bei der Anpassung und Erhöhung der Mindestlöhne eine Vielzahl unterschiedlicher Verfahren und Richtlinien. Insgesamt verfügt jedes europäische Land über ein Zusammenspiel von Regelungen, Institutionen und Akteuren, die zusammen jeweils ein spezifisches nationales Mindestlohnregime ausmachen.

Universelle und sektorale Mindestlohnregime

Innerhalb der EU kann zunächst grundsätzlich zwischen universellen und sektoralen Mindestlohnregimen unterschieden werden. Universelle Regime zeichnen sich durch die Festlegung einer allgemeinen Lohnuntergrenze aus, die in der Regel auf nationaler Ebene festgesetzt wird und – von möglichen Ausnahmeregelungen abgesehen – für alle Beschäftigten gilt. Demgegenüber kennen sektorale Mindestlohnregime keine allgemeine Lohnuntergrenze, sondern legen Mindestlöhne für bestimmte Branchen oder Berufsgruppen fest. In der Europäischen Union verfügen derzeit 21 der 27 Mitgliedstaaten über ein universelles Mindestlohnregime mit einem einheitlichen nationalen Mindestlohnsatz (Tabelle 1). Auch das mittlerweile aus der EU ausgetretene Großbritannien gehört zu dieser Gruppe. Demgegenüber haben sechs Mitgliedstaaten ein sektorales Mindestlohnregime, darunter die nordeuropäischen Länder Dänemark, Finnland und Schweden sowie Österreich, Italien und Zypern.

In vielen europäischen Staaten (insbesondere in West- und Südeuropa) reichen die Mindestlohnregime bis in die 1970er Jahre zurück, im Falle von Frankreich und Luxemburg sogar bis in die 1950er bzw. 1940er Jahre. Die osteuropäischen Mindestlohnregime entstanden hingegen vorwiegend in der gesellschaftlichen Umbruchphase der 1990er Jahre. Schließlich gibt es einige wenige europäische Länder, die in der jüngeren Vergangenheit einen Regimewechsel hin zu einer universellen Mindestlohnregelung vollzogen haben.

So wurde in Großbritannien (1999), Irland (2000) und zuletzt Deutschland (2015) erstmals ein nationaler gesetzlicher Mindestlohn eingeführt.

Die nationalen Mindestlohnregime unterscheiden sich darüber hinaus durch das vorrangige Regelungsinstrument, mit dem die Mindestlöhne festgelegt werden (Tabelle 1). Grundsätzlich können die Mindestlöhne per Gesetz oder per Tarifvertrag beziehungsweise im Rahmen von bi- oder tripartistischer Vereinbarungen von Arbeitgebern, Gewerkschaften und dem Staat bestimmt werden. In den meisten Ländern mit universellen Mindestlöhnen bildet das Gesetz das zentrale Regelungsinstrument. Dies gilt zum Beispiel für Frankreich, die Niederlande, Luxemburg, Irland und Großbritannien sowie für die meisten süd-, mittel- und osteuropäischen Länder. Zwar werden auch in diesen Ländern in der Regel Arbeitgeber und Gewerkschaften bei der Entwicklung der Mindestlöhne konsultiert, die Entscheidung über die Festlegung eines bestimmten Mindestlohnniveaus liegt jedoch im Wesentlichen beim Staat. In einigen mittel- und osteuropäischen Ländern, darunter Estland, Litauen, Slowakei, Tschechien und Ungarn wird der Mindestlohn hingegen teilweise im Rahmen tripartistischer Verhandlungen zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und dem Staat festgelegt. Kommt es hierbei zu einer Einigung, verleiht der Staat dem ausgehandelten Mindestlohn Gesetzescharakter. Können sich Arbeitgeber, Gewerkschaften und Staat nicht auf einen Mindestlohnbetrag verständigen, wird dieser dann in der Regel unilateral vom Staat per Gesetz festgelegt.

Tabelle 1: Universelle und sektorale Mindestlohnregime in der Europäischen Union (und Großbritannien) 2020

Mindestlohn-regime	Gesetz	Tarifvertrag oder bi- bzw. tripartistische Vereinbarung
Universelle Regime Einheitlicher nationaler Mindestlohn, der eine allgemeine Lohnuntergrenze festlegt	West- und Zentraleuropa: Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Irland, Großbritannien Griechenland Malta, Portugal, Spanien Osteuropa: Bulgarien, Kroatien , Lettland, Polen, Rumänien, Slowenien	West- und Zentraleuropa: Belgien, Deutschland Osteuropa: Estland, Litauen, Slowakei, Tschechien, Ungarn,
Sektorale Regime Keine allgemeine Lohnuntergrenze, aber Mindestlöhne für bestimmte Branchen oder Berufsgruppen	Südeuropa: Zypern	Nordeuropa: Dänemark, Finnland, Schweden West- und Zentraleuropa: Österreich Südeuropa: Italien

Quelle: Eigene Zusammenstellung

Ein besonderes Modell besteht darüber hinaus in Belgien, wo der Mindestlohn im Rahmen eines nationalen Kollektivvertrags für den gesamten Privatsektor vereinbart wird. Ein ähnliches System nationaler Mindestlohntarifverträge gab es bis 2011 bzw. 2012 auch in Rumänien und Griechenland. Unter dem Druck der Troika (Europäische Kommission, Europäische Zentralbank und IWF) wurde es in diesen Ländern jedoch zugunsten eines Systems der gesetzlichen Festlegung des Mindestlohns durch den Staat abgeschafft.

Eine besondere Regelung findet sich schließlich auch in Deutschland, wo der ursprüngliche Mindestlohnbetrag bei der Einführung des Mindestlohns per Gesetz festgelegt wurde, seither jedoch eine paritätisch aus Arbeitgeber und Gewerkschaften zusammengesetzte Mindestlohnkommission über weitere Anpassungen des Mindestlohns entscheidet. Der Staat setzt die Empfehlungen der Mindestlohnkommission anschließend per Rechtsverordnung um, wobei er rechtlich keine Möglichkeit hat, den Vorschlag der Kommission zu verändern. Damit wurde in Deutschland ein System von Quasi-Verhandlungen über den nationalen Mindestlohn eingeführt, bei dem bislang

die durchschnittliche Entwicklung der Tariflöhne die entscheidende Orientierungsmarke bildete. In Ländern mit sektoralen Mindestlohnregelungen werden dagegen – mit Ausnahme des Sonderfalls Zypern, wo es gesetzliche Mindestlöhne für bestimmte Berufsgruppen gibt – die Mindestlöhne ausschließlich durch Tarifverträge bestimmt. Die Reichweite sektoraler Mindestlohnsysteme hängt damit unmittelbar von der Stärke und Bindung des Tarifvertragsystems im jeweiligen Land ab. In einigen Ländern wird der Umfang der tarifvertraglich festgelegten Mindestlöhne außerdem durch gesetzliche Verfahren zur Allgemeinverbindlicherklärung unterstützt. Ein besonderer Fall existiert in Österreich, das über ein ausgeprägtes sektorales Mindestlohnregime verfügt, in dem durch eine sehr hohe Tarifbindung eine nahezu universelle Reichweite sektoraler Mindestlöhne abgesichert wird. Zugleich gibt es jedoch auch eine enge nationale Koordinierung durch die österreichischen Gewerkschaften, die jeweils einen konkreten nationalen Mindestlohnbetrag als Zielgröße für die sektoralen Tarifverhandlungen formulieren. Mitunter kommt es hierbei auch zu Absprachen mit den Arbeitgeberverbänden, alle sektoralen Mindestlöhne auf ein bestimmtes Niveau anzuheben.

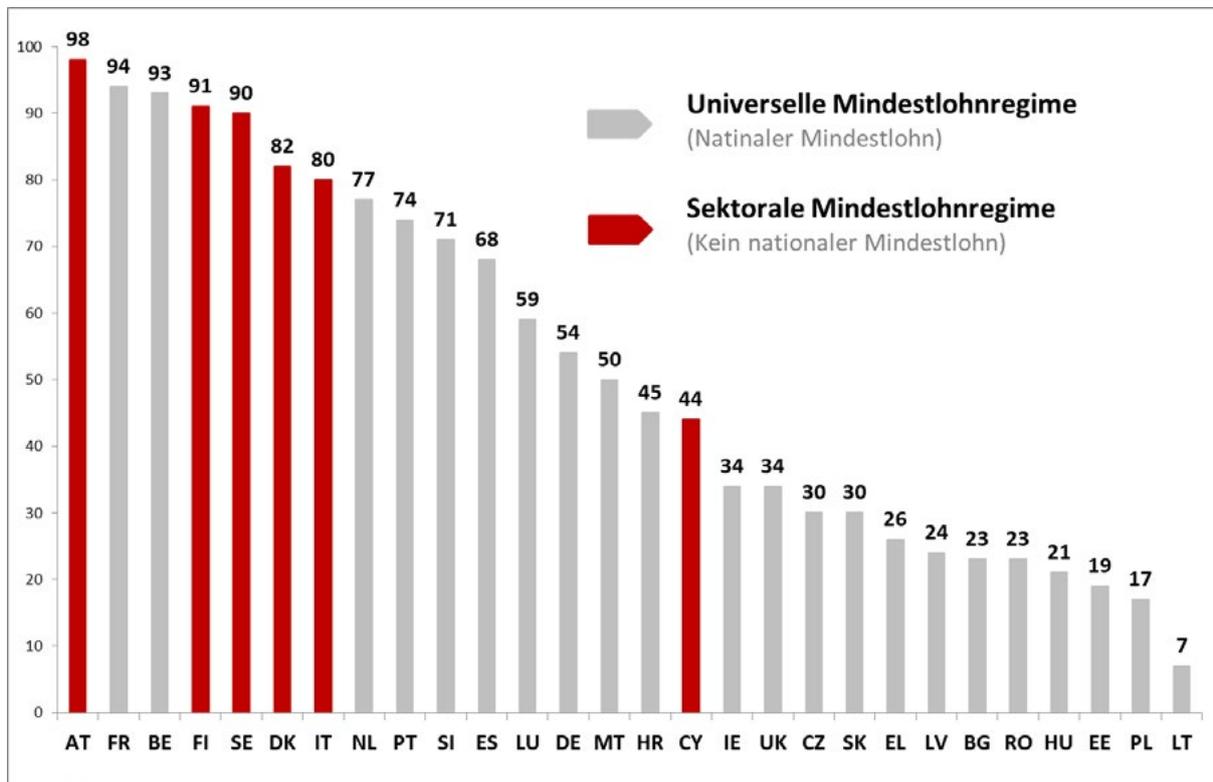
Mindestlohnregime und Tarifvertragssysteme

Die meisten Länder mit sektoralen Mindestlohnregimen verfügen über ein umfassendes Tarifvertragssystem und eine sehr hohe Tarifbindung zwischen 80 % und 90 % der Beschäftigten (Abbildung 1). Zu dieser Ländergruppe gehören vor allem die nordeuropäischen Staaten Dänemark, Finnland und Schweden, aber auch Österreich und mit Einschränkungen Italien. Die hohe Tarifbindung sorgt in diesen Ländern für eine umfassende tarifvertragliche Mindestlohnsicherung, die einen weitgehend universellen Charakter hat. Da auch die Gewerkschaften in diesen Ländern über die Tarifpolitik einen relativ hohen Einfluss auf die Festlegung der sektoralen Mindestlöhne haben, stehen sie einer staatlichen Mindestlohnpolitik und der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns äußerst ablehnend gegenüber. Anders sieht es in Zypern aus, wo aufgrund einer Tarifbindung von lediglich 44% noch nicht einmal die Hälfte der Beschäftigten durch tarifvertragliche Mindestlöhne geschützt wird. Hinzu kommen für einige wenige Berufsgruppen gesetzliche Mindestlohnregelungen. Trotzdem besteht bei der Mindestlohnsicherung eine erhebliche Lücke, so dass die zypriotischen Gewerkschaften mittlerweile für eine Einführung eines nationalen gesetzlichen Mindestlohns eintreten. Ähnlich war die Situation in Deutschland, wo über lange Zeit hinweg eine hohe Tarifbindung tarifvertragliche Mindestlöhne absicherte. Erst als die Tarifbindung in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückging, haben auch die Gewerkschaften ihre Position grundlegend verändert und ab Mitte der 2000er Jahre eine umfangreiche Kampagne für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns geführt.

Unter den Ländern mit universellen Mindestlohnregimen finden sich sowohl Staaten mit einer eher niedrigen als auch Staaten mit einer eher hohen Tarifbindung (Abbildung 1). Hierbei lassen sich sehr unterschiedliche Wechselwirkungen zwischen nationalen gesetzlichen Mindestlöhnen und tarifvertraglicher Lohnfestlegung feststellen. In Ländern mit einer eher schwachen Tarifbindung, wie den meisten mittel- und osteuropäischen Ländern, hat der Mindestlohn eine wichtige Ankerfunktion für das gesamte Lohngefüge. Die Entwicklung des Mindestlohns bildet hier in der Regel eine zentrale Orientierungsgröße für die allgemeine Lohnentwicklung. In Ländern, die wie Frankreich über ein vergleichsweise hohes Mindestlohnniveau verfügen, hat die Entwicklung des allgemeinen Mindestlohns ebenfalls starken Einfluss auf die Entwicklung der Tariflöhne, insbesondere in den unteren Lohngruppen. Schließlich gibt es auch Länder wie Belgien oder die Niederlande, in denen sich die Reichweite des gesetzlichen Mindestlohns auf eine eher kleine Gruppe nicht-tarifvertragsgebundener Beschäftigter beschränkt. In diesen Fällen hat der Mindestlohn keinen Einfluss auf die Tariflohnentwicklung, sondern wird im Gegenteil entsprechend der Entwicklung der Tariflöhne angepasst. Auch in Deutschland ist nach dem Mindestlohngesetz vorgesehen, dass die Anpassung des Mindestlohns sich an der vorherigen Entwicklung der Tariflöhne orientiert. Allerdings gibt es auch einige Niedriglohnbranchen, wo die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns sich positiv auf das Niveau der Tariflöhne auswirkt.

Insgesamt bilden gesetzliche und tarifvertragliche Mindestlöhne nicht notwendigerweise einen Gegensatz, sondern können sich auch gegenseitig ergänzen. In vielen west- und südeuropäischen Ländern dient der gesetzliche Mindestlohn lediglich als Sicherheitsnetz für diejenigen Beschäftigten, die über keine (angemessene) tarifvertragliche Mindestlohnsicherung verfügen.

Abbildung 1: Mindestlohnregime und Tarifbindung*
in % aller Beschäftigten, die an einen Tarifvertrag gebunden sind



*2015-2018, jeweils der aktuellste verfügbare Wert
Quelle: ICTWSS Database Version 6.1.

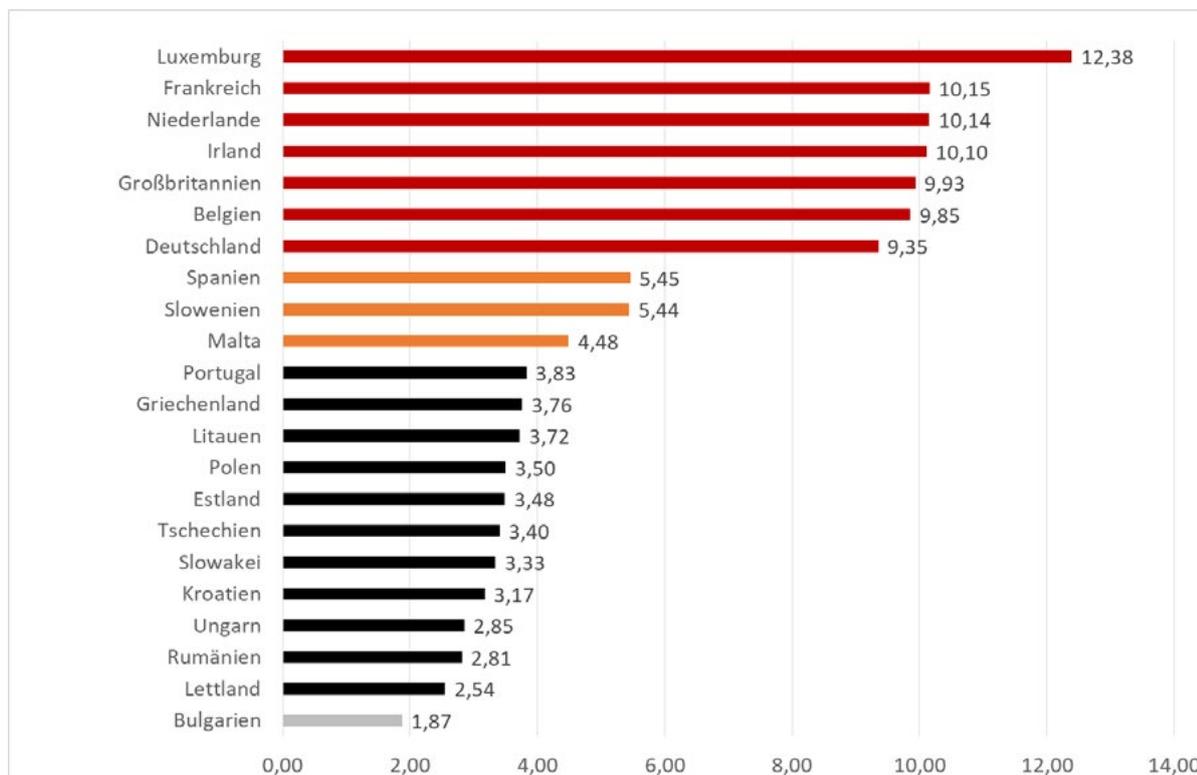
Unterschiedliche Mindestlohniveaus

Die Wirksamkeit und Reichweite der einzelnen Mindestlohnregime ist eng mit dem Niveau der jeweiligen Mindestlohnsicherung verbunden, die sehr große Unterschiede aufweist. Innerhalb der Europäischen Union liegt die Spannbreite bei den Ländern mit universellen Mindestlohnregimen gemessen in EUR zwischen 1,87 EUR pro Stunde in Bulgarien bis zu 12,38 EUR in Luxemburg (Abbildung 2).² Insgesamt lassen sich hierbei drei große Ländergruppen identifizieren: Die erste Gruppe umfasst sieben westeuropäische Länder mit Mindestlöhnen um die 10 EUR. Nach dem Spitzenreiter Luxemburg existieren derzeit die höchsten Mindestlöhne in Frankreich (10,15 EUR), den Niederlanden (10,14 EUR) und Irland (10,10 EUR). Mit Mindestlöhnen von knapp unter 10 EUR folgen Großbritannien (9,93 EUR) und Belgien (9,85). Deutschland bildet mit einem Mindestlohn von 9,35 EUR das Schlusslicht in dieser Gruppe.

Eine zweite, relativ kleine Gruppe umfasst nur drei europäische Länder mit Mindestlöhnen zwischen 4 und 6 EUR. Zu dieser Gruppe gehören Malta (4,48 EUR), Slowenien (5,44 EUR) und Spanien (5,76 EUR). Die weitaus größte, dritte Gruppe besteht aus einem Dutzend EU-Staaten mit Mindestlöhnen unterhalb der 4 Euro-Schwelle. Hierzu zählen die südeuropäischen Länder Portugal (3,83 EUR) und Griechenland (3,76 EUR) sowie zehn mittel- und osteuropäische EU-Mitgliedstaaten, in denen sich die Mindestlöhne innerhalb einer Spanne von 1,87 EUR (Bulgarien) bis 3,72 EUR (Litauen) bewegen.

² Aktuelle Informationen über nationale Mindestlöhne in Europa sowie zahlreiche außereuropäische Länder sind in der WSI-Mindestlohndatenbank abrufbar (<https://www.wsi.de/de/wsi-mindestlohndatenbank-international-15339.htm>)

Abbildung 2: Nationale Mindestlöhne in der EU und Großbritannien*
pro Stunde, in Euro



* Stand 1. Mai 2020

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2020

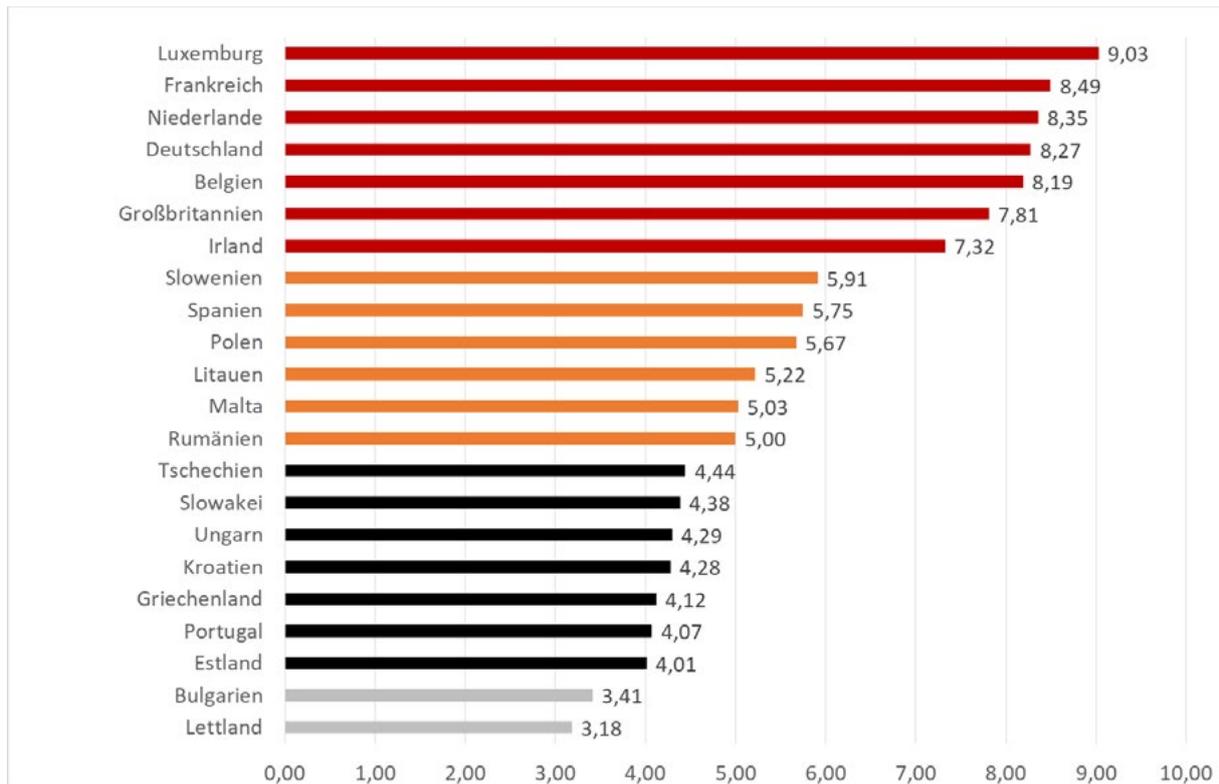
Aufgrund des Fehlens nationaler Mindestlöhne kann das Mindestlohniveau in Ländern mit sektoralen Mindestlohnregelungen nur durch die Analyse der untersten tarifvertraglich vereinbarten Lohngruppen bestimmt werden. Nach den im Rahmen dieser Untersuchung durchgeführten Länderstudien liegen in den nordeuropäischen EU-Staaten Dänemark, Finnland und Schweden die untersten Tariflöhne in den klassischen Niedriglohnsektoren in der Regel zwischen 10 und 12 EUR pro Stunde. In Österreich werden in der Regel knapp 9 EUR erreicht bzw. knapp 10,40 EUR wenn man die weitgehend obligatorische Zahlung von 14 Monatslöhnen berücksichtigt. In Italien liegen die untersten Tariflöhne zwischen 6 und 7 Euro, in Zypern schwanken die gesetzlichen Mindestlöhne für einige Berufsgruppen zwischen 4,50 und 5,50 EUR.

Der internationale Vergleich von Mindestlöhnen zu ihrem nominalen Nennwert noch dazu auf einheitlicher Basis in Euro ist jedoch nur bedingt aussagefähig. Zum einen kann bei Ländern außerhalb des Euroraums das Bild stark durch Wechselkursschwankungen beeinflusst werden. Die ist z.B. bei Großbritannien der Fall, dessen nationale Währung in den letzten Jahren gegenüber dem Euro relativ stark

abgewertet wurde. Ohne diese Abwertung läge der in Euro gemessene Mindestlohn in Großbritannien heute bereits bei fast 12 Euro und würde damit einen europäischen Spitzenplatz einnehmen.

Neben den Wechselkursschwankungen ist weiterhin von zentraler Bedeutung, dass aufgrund des jeweiligen nationalen Preisniveaus und der damit verbundenen Lebenshaltungskosten den jeweiligen Mindestlohnbeträgen oft eine sehr unterschiedliche Kaufkraft gegenübersteht. Letzteres kann dadurch berücksichtigt werden, dass der internationale Vergleich gesetzlicher Mindestlöhne zusätzlich in Kaufkraftstandards (KKS) durchgeführt wird (Abbildung 3). Gegenüber dem nominellen Mindestlohnvergleich in Euro werden die Niveauunterschiede zwischen den nationalen Mindestlöhnen bei einem Vergleich in KKS deutlich kleiner: Während die Differenz zwischen dem höchsten Mindestlohn in Luxemburg und dem niedrigsten Mindestlohn in Bulgarien gemessen in Euro bei etwa 1:7 liegt, ist sie gemessen in KKS mit einem Verhältnis von 1:3 deutlich geringer. Auch die Rangfolge der Länder mit den höchsten und niedrigsten Mindestlöhnen erfährt durch die Berücksichtigung der Kaufkraftparitäten einige Veränderungen (Abbildung 3).

Abbildung 3: Nationale Mindestlöhne in der EU und Großbritannien*
pro Stunde, in Kaufkraftstandards



* Stand 1. Mai 2020

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2020

Der relative Wert der Mindestlöhne im nationalen Lohngefüge

Die eigentliche Höhe des Mindestlohns erschließt sich jedoch nicht allein aus seinem nominalen oder realen Wert, sondern vor allem aus seinem relativen Niveau im Verhältnis zum nationalen Lohngefüge. Letzteres kann mit dem sogenannten „Kaitz-Index“ ermittelt werden, der den Mindestlohn als Prozentsatz des nationalen Durchschnitts- oder Medianlohns misst. Während der Durchschnittslohn einfach aus dem durchschnittlichen Verdienst einer Gruppe berechnet wird, definiert der Median den mittleren Lohn, bei dem eine Hälfte der Gruppe mehr und die andere Hälfte der Gruppe weniger verdient. Der Median hat so den Vorteil, dass er Extremwerte relativ kleiner Gruppen im oberen Lohnsegment ausblendet und damit besser zum Ausdruck bringt, was genau in der breiteren Mitte der Gesellschaft verdient wird. Anders als der Durchschnittslohn wird der Medianlohn in der Regel auch nicht selber durch die Entwicklungen des Mindestlohns beeinflusst. Der

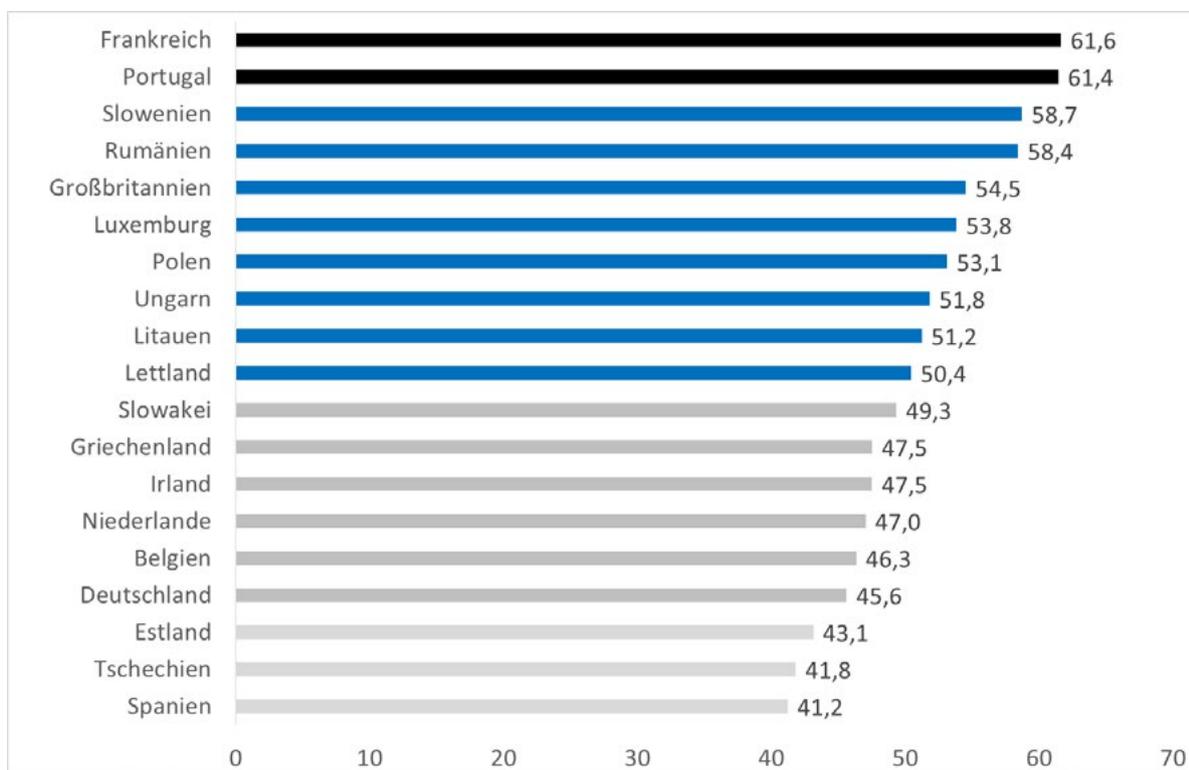
Kaitz-Index gemessen als Mindestlohn in Prozent des Medianlohns bringt somit relativ gut zum Ausdruck, wie sich der Wert des Mindestlohns zum mittleren Lohnniveau einer Gesellschaft verhält.

Darüber hinaus kann der Kaitz-Index auch als ein zumindest grober Indikator für die „Angemessenheit“ eines bestimmten Mindestlohnniveaus verwendet werden. In Analogie zu den in der Armutsforschung weit verbreiteten relativen Einkommensindikatoren, kann bezogen auf den einzelnen Beschäftigten ein Mindestlohn unterhalb von 50 % des Medianlohns als „Armutslohn“ bezeichnet werden, während bei 50 bis 60 % von einem „Lohn mit hohem Armutsrisiko“ gesprochen werden kann. Im Sinne der Armutsvermeidung gilt ein Mindestlohn erst dann als angemessen, wenn er bei mindestens 60 % des Medianlohns liegt. Schließlich wird dann von einem „Niedriglohn“ gesprochen, wenn dieser unterhalb von zwei Drittel (66,66 %) des Medianlohns liegt.

Nach Berechnungen der OECD, die regelmäßig Daten zum Kaitz-Index von Vollzeitbeschäftigten veröffentlicht, lagen im Jahr 2018 sämtliche nationalen Mindestlöhne in der EU unterhalb der Niedriglohnschwelle von zwei Drittel des Medianlohns (Abbildung 4). Lediglich zwei Länder (Frankreich und Portugal) verfügten über einen Mindestlohn, der knapp oberhalb von 60 % des Medianlohns liegt und damit nach der hier verwendeten Definition gerade eben als armutsfest angesehen werden kann. Von den 18 EU-Staaten plus Großbritannien, für die entsprechende Daten vorliegen, bewegt sich in

acht Ländern der Mindestlohn auf einem Niveau mit hohem Armutsrisiko (zwischen 50 und 60% des Medianlohns), während in neun weiteren Ländern der Mindestlohn mit einem Niveau unterhalb von 50% des Medianlohns offen als „Arbeitslohn“ bezeichnet werden muss. Zu der Gruppe, in denen die Mindestlöhne deutlich unterhalb der relativen Armutsschwelle liegen, gehören auch Länder wie Belgien, Deutschland, Irland und die Niederlande, die in nomineller Hinsicht mit die höchsten Mindestlöhne in der EU haben.

Abbildung 4: Der relative Wert des Mindestlohns (Kaitz-Index) in der EU und Großbritannien*
 Mindestlohn in % zum Medianlohn von Vollzeitbeschäftigten, 2018



Quelle: OECD Earnings Database

Bei den Ländern mit sektoralen Mindestlohnregimen kann der Kaitz-Index wiederum nur annäherungsweise bestimmt werden, indem die untersten Tariflöhne ins Verhältnis zum nationalen Medianlohn gesetzt werden. Die höchsten Mindestlöhne finden sich demnach in den nordeuropäischen Staaten Dänemark und Schweden, wo die untersten Tariflöhne in den Niedriglohnssektoren zwischen 60 und 70 % des Medianlohns ausmachen. In Finnland und Italien variieren die untersten Tariflöhne zwischen 50 und 60 % des Medianlohns, während sie in Österreich und Zypern in der Regel unter 50 % liegen.

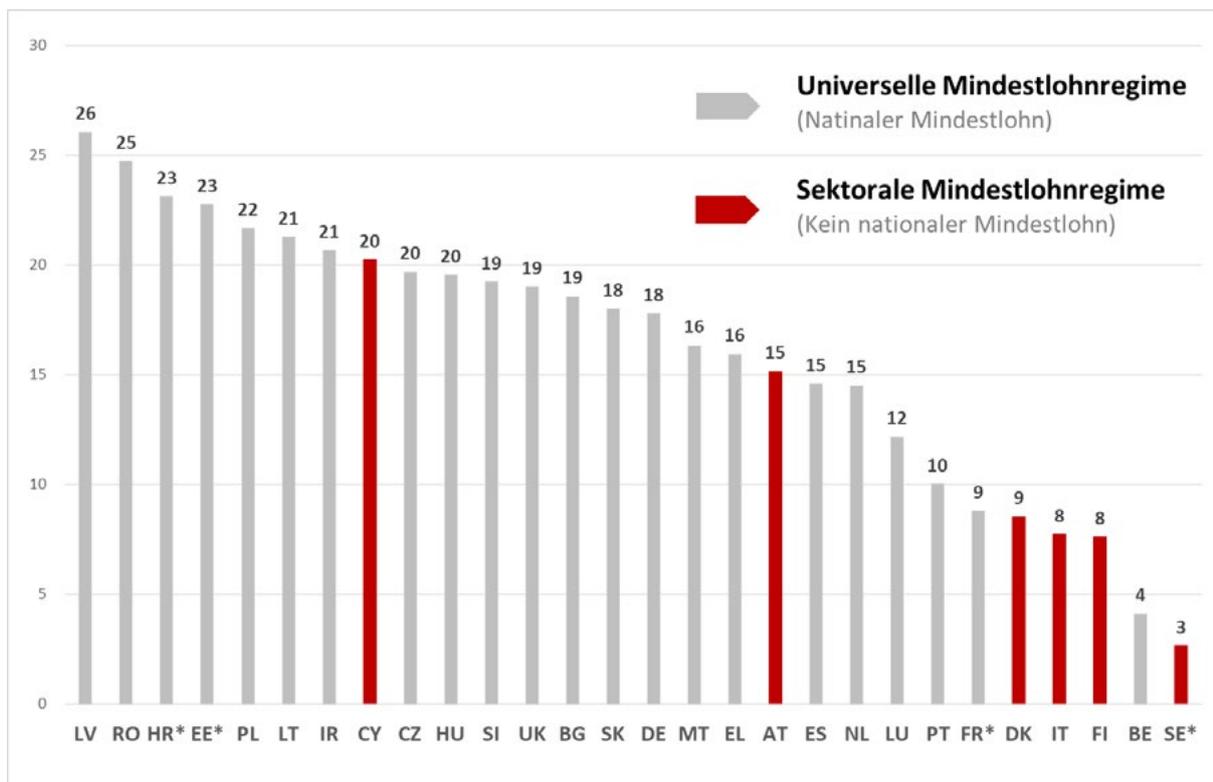
Die Grenzen des Kaitz-Index als Indikator für angemessene Mindestlöhne zeigen sich da, wo größere Teile der Bevölkerung nur sehr niedrige Löhne erhalten und damit auch der Medianlohn sich nur auf einem sehr niedrigen Niveau bewegt. In solchen Fällen kann der Kaitz-Index zwar relativ hoch ausfallen, der Mindestlohn aber trotzdem ein Arbeitslohn sein, da bereits der Median selber sich nahe an oder sogar unterhalb der Armutsschwelle befindet. So verweist z.B. innerhalb der EU der relativ hohe Kaitz-Index für Portugal weniger auf einen besonders hohen Mindestlohn, als vielmehr auf ein insgesamt sehr niedriges Lohnniveau.

Der Niedriglohnsektor in Europa

Die Wirksamkeit des jeweiligen nationalen Mindestlohnregimes lässt sich auch an der Größe des jeweiligen nationalen Niedriglohnsektors ablesen. Innerhalb der EU bestehen hierbei gewaltige Unterschiede die von knapp 3 % der Beschäftigten in Schweden bis hin zu 26 % in Lettland reichen (Abbildung 5). Da keiner der gesetzlichen Mindestlöhne in der EU oberhalb der Niedriglohnschwelle liegt, geht von diesen auch keine direkte Begrenzung des Niedriglohnsektors aus. Auffällig ist, dass unter den Ländern mit einem eher kleiner Niedriglohnsektor von weniger als 10 % der Beschäftigten, besonders viele Länder mit einem sektoralen Mindestlohnregime sind, darunter die nordeuropäischen Staaten Dänemark,

Finnland und Schweden sowie Italien. Im Kern ist es vor allem die hohe Tarifbindung in diesen Ländern, die den Niedriglohnsektor begrenzt. Das gleich gilt auch für Länder wie Belgien oder Frankreich, die sowohl über ein universelles Mindestlohnregime als auch über eine hohe Tarifbindung verfügen. Der große Niedriglohnsektor insbesondere in Mittel- und Osteuropa, aber auch in Staaten wie Deutschland, Irland und Großbritannien ist deshalb sowohl das Ergebnis eines relativ niedrigen Mindestlohnlevels als auch einer niedrigen Tarifbindung.

Abbildung 5: Niedriglohnsektor und Mindestlohnregime in der EU und Großbritannien
in % der Vollzeitbeschäftigten mit einem Lohn unterhalb von zwei Dritteln des Medianlohns,
2014-2018**



* Alle Beschäftigte; ** jeweils der aktuellste verfügbare Wert
Quelle: OECD Earnings Database; Eurostat (*)

Aktuelle Mindestlohnkampagnen in Europa

Vor dem Hintergrund eines relativ niedrigen Mindestlohnlevels und eines relativ großen Niedriglohnsektors sind in den letzten Jahren in vielen europäischen Ländern Forderungen und Kampagnen von Gewerkschaften, anderer sozialer Organisationen und politischer Parteien entstanden, die für eine substantielle Erhöhung des Mindestlohns eintreten (Überblick: Tabelle 2). Dabei zeigt sich, dass sich entsprechende Initiativen auf alle Teile Europas erstrecken. In Westeuropa, zum Beispiel, verfolgen die Gewerkschaften FNV in den Niederlanden und ABVV / FGTB in Belgien eine Kampagne für einen Mindestlohn von 14 EUR. Auch in Deutschland, wo der Mindestlohn erst vor fünf Jahren überhaupt eingeführt wurde, treten die Gewerkschaften für eine deutlich schnellere Erhöhung ein und fordern den Mindestlohn von derzeit 9,35 EUR auf 12 EUR anzuheben. Selbst in Luxemburg, wo der Mindestlohn bereits heute von allen Ländern mit Abstand am höchsten ist, fordern die luxemburgischen Gewerkschaften eine zusätzliche strukturelle Erhöhung um 10 %, womit der Mindestlohn auch nah an die 14-Euro-Grenze käme.

Konkrete Mindestlohninitiativen gibt es darüber hinaus in Westeuropa in Frankreich, Großbritannien und Irland, in Südeuropa (Malta, Portugal und Spanien) oder auch in Mittel- und Osteuropa (Baltische Staaten, Bulgarien, Kroatien, Polen, Rumänien, Slowakei und Tschechien), wo die Forderungen nach einer außerordentlichen Mindestloohnerhöhung zwischen 10 % und 30 % variieren (Tabelle 2). Darüber hinaus zeigt das Beispiel Österreich, dass sich gewerkschaftliche Mindestlohnkampagnen nicht nur auf Länder mit gesetzlichen Mindestlöhnen beschränken müssen. So fordern die österreichischen Gewerkschaften, dass ein bestimmter Mindestlohn als unterste Lohngruppe in allen Tarifverträgen Gültigkeit haben soll. In Italien und Zypern wird hingegen aktuell über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns diskutiert. Die einzige Ausnahme bilden die nordischen Länder Dänemark, Finnland und Schweden. Aufgrund der langen Tradition einer solidarischen Lohnpolitik sind dort die tarifvertraglichen Mindestlöhne in der Regel auch in den traditionellen Niedriglohnsektoren deutlich höher als in den Ländern mit gesetzlichen Mindestlöhnen. Allen Mindestlohninitiativen der Gewerkschaften geht es im Kern darum, die bestehenden Mindestlöhne auf ein armutsfestes und existenzsicherndes Niveau anzuheben und damit zu echten Living Wages zu machen.

Tabelle 2: Forderungen von Gewerkschaften und Parteien für Mindestlohnerhöhungen in Europa
Stand: April 2020

Land	Aktueller Mindestlohn	Forderungen / Initiativen	Angestrebte Erhöhung
Belgien	9,85 EUR pro Stunde	14,00 EUR pro Stunde Sozialistischer Gewerkschaftsbund ABVV / FGFB und Parteien: PS (Parti Socialist); PVDA-PTB (Parti du Travail de Belgique) 60% des Medianlohns: Christlicher Gewerkschaftsbund ACV-CSC	42%
Bulgarien	3,66 Lewa (BGN) =1,87 EUR pro Stunde entspricht 39,1% des Durchschnittslohns	50 % des Durchschnittslohns: CITUB (Verband Unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens) 60 % des Durchschnittslohns: Gewerkschaft Podkrepa CL	28% 54%
Deutschland	9,35 EUR pro Stunde	12,00 EUR pro Stunde: Gewerkschaft: DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund) Parteien: SPD, Bündnis 90/ Die Grünen, Teile der CDU 13,00 EUR pro Stunde: Partei: DIE LINKE	28% 39%
Estland	3,48 EUR pro Stunde entspricht 43,1% des Medianlohns bzw. 36,8% des Durchschnittslohns	50 % des Durchschnittslohns: Gewerkschaft EAKL (Eesti Ametiühingute Keskkliit) Erhöhung auf 60 % des Medianlohns: Partei: Eesti Keskerakond (Estnische Zentrumspartei)	36% 39%
Frankreich	10,15 EUR pro Stunde 1.539,42 EUR monatlich	1.800 EUR monatlich (= 11,87 EUR pro Stunde): Gewerkschaft CGT (Confédération Générale du Travail) 80% des Medianlohns (= 1.915 EUR pro Monat oder 12,63 EUR pro Stunde): Gewerkschaft FO (Force Ouvrière)	17% 24%
Großbritannien	8.72 £ pro Stunde (= 9.93 EUR)	10.00 £ pro Stunde (= 11,39 EUR): Gewerkschaft: TUC (Trades Union Congress) Parteien: Labour Party, Scottish National Party Regierung: 66% des Medianlohns bis Ende 2024	15%
Irland	10,10 EUR pro Stunde	12,30 EUR pro Stunde (= Living Wage): Gewerkschaft: ICTU (Irish Congress of Trade Unions) Parteien: Sinn Féin, Labour Party	22%
Kroatien	4062,51 Kuna (HRK) =547,66 EUR entspricht 42,8% des Durchschnittslohns	50 % des Durchschnittslohns: Gewerkschaften: SSSH (Savez samostalnih sindikata Hrvatske) und NHS (Nezavisni hrvatski sindikati) 60 % des Durchschnittslohns (bzw. 4.000 Kuna (HRK) netto monatlich) Partei: SDP (Socijaldemokratska partija Hrvatske)	16% 40%
Lettland	2,54 EUR pro Stunde 430 EUR monatlich (39-Stundenwoche)	500 EUR monatlich Gewerkschaft: LBAS (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība) Parteien: JKP (Jaunā konservatīvā partija) und AP! (Attīstībai/Par!)	16%
Litauen	3,72 EUR pro Stunde	50 % des Durchschnittslohns Gewerkschaften: LPSK (Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija) Parteien: LSDP (Lietuvos socialdemokratų partija) 50-60 % des Durchschnittslohns Darbo partija (Labour Party)	

Luxemburg	12,38 EUR pro Stunde	13,62 EUR pro Stunde (= Strukturelle Erhöhung um 10%) Gewerkschaft: OGB-L (Luxemburgischer Gewerkschaftsbund) Parteien: LSAP (Luxemburgse Socialistische Arbeiderspartij), Déi Lénk	10%
Malta	4,48 EUR pro Stunde	Stukturelle Erhöhung auf Living Wage Niveau Gewerkschaften: GWU (General Workers' Union) Parteien: Alternattiva Demokratika (Grüne Partei)	
Niederlande	10,14 EUR pro Stunde (37,5-Stundenwoche) 1.653,60 EUR pro Monat	14,00 EUR pro Stunde Gewerkschaft: FNV (Federatie Nederlandse Vakbeweging) Parteien: SP (Socialistische Partij); PvdA (Partij van de Arbeid), GroenLinks	38%
Österreich*	1.500 EUR monatlich	1.700 EUR monatlich ÖGB (Österreichischer Gewerkschaftsbund) Parteien: SPÖ, Die Grünen	13%
Polen	15,03 PLN (=3,50 EUR) pro Stunde;	50 % des Durchschnittslohns: Gewerkschaften: Solidarność und OPZZ (Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych)	
Portugal	3,83 EUR pro Stunde 635 EUR monatlich	750 EUR im Monat bis 2023: Parteien: PS (Partido Socialista), Bloco de Esquerda 800 EUR im Monat bis 2023: Gewerkschaft: UGT (União Geral de Trabalhadores) 850 EUR pro Monat: Gewerkschaft: CGTP (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses)	18% 26% 34%
Rumänien	13,33 Lei (RON) =2,81 EUR pro Stunde	Anhebung auf Living-Wage Niveau Gewerkschaft: Cartel- Alfa	
Slowakei	3,33 EUR pro Stunde 580 EUR monatlich	640 EUR monatlich; 3,68 EUR pro Stunde = Umsetzung der im aktuellen Mindestlohngesetz vorgesehenen Anhebung des Mindestlohns auf 60 % des Durchschnittslohns Gewerkschaften: KOZ SR (Konfederácia odborových zväzov Slovenskej republiky) Parteien: SMER-SD (SMER – Sociálna Demokracia)	10%
Spanien	5,76 EUR pro Stunde 950 EUR monatlich	60% des Durchschnittslohns: Gewerkschaften: CC.OO (Comisiones Obreras), UGT (Unión General de Trabajadores) Parteien: PSOE (Partido Socialista Obrero Español), Unidas Podemos	
Tschechien	87,30 CZK (=3,40 EUR) pro Stunde 14.600 CZK (= 586,76 EUR) monatlich	50 % des monatlichen Durchschnittslohns Gewerkschaften: ČMKOS (Českomoravská konfederace odborových svazů), ASO ČR (Asociace samostatných odborů České republiky) Parteien: ČSSD (Česká strana sociálně demokratická) , KSČM (Komunistická strana Čech a Moravy)	

* In Österreich gibt es keinen gesetzlichen Mindestlohn, sondern eine tarifvertraglich festgelegte Lohnuntergrenze.

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank 2020

Auf dem Weg zu einer europäischen Mindestlohnpolitik?

In Anbetracht der in vielen europäischen Ländern eher sehr niedrigen Mindestniveaus existiert bereits seit mehr als zwei Jahrzehnten eine Debatte über eine mögliche europäische Mindestlohnpolitik, der es vorrangig um die europaweite Absicherung fairer und angemessener Mindestlöhne geht. Auch wenn es keine universell anerkannte Definition eines fairen Lohns gibt, kann man hierbei mindestens zwei Diskussionsansätze ausmachen, die versuchen das Konzept zu präzisieren. Der erste ist die Debatte über ein Lohnniveau, das im Sinne eines ‚Living Wage‘ einen bestimmten Mindestlebensstandard sichert, die sich sehr an den Entwicklungen in den USA orientiert und in Europa vor allem in Großbritannien und zuletzt auch in Irland Fuß gefasst hat. Der zweite Ansatz umfasst eine Debatte über eine angemessene relative Mindestlohnhöhe und soll einen Mindestlohn im Verhältnis zum Durchschnitts- oder Medianlohn festlegen. Diese Debatte begann bereits in den 1970er Jahren im Umfeld des Europarates und hat auf EU-Ebene seit Mitte der 2000er Jahre an Bedeutung gewonnen.

Die normative Begründung einer europäischen Mindestlohnpolitik kann sich auf eine Reihe internationaler und europäischer Konventionen und Übereinkommen stützen, aus denen das Prinzip einer fairen und angemessenen Entlohnung als soziales Grundrecht abgeleitet werden kann. Bereits in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen von 1948 findet sich ein entsprechender Passus, wonach ‚jeder, der arbeitet, [...] das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung [hat], die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert‘ (Art. 23 Abs. 3). Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) fordert bereits in ihrer aus dem Jahr 1919 stammenden Verfassung für alle Beschäftigten die ‚Gewährleistung eines zur Bestreitung des Lebensunterhaltes angemessenen Lohnes‘. Der hierbei im englischen Dokument verwendete Begriff des ‚Living Wage‘ steht dabei bis heute für den Anspruch, dass es sich bei dem Mindestlohn nicht nur um eine bloße Lohnuntergrenze handelt, sondern dass hierdurch ein bestimmtes Lohnniveau festgeschrieben wird, das einen der jeweiligen gesellschaftlichen Entwicklung entsprechenden (Mindest-)Lebensstandard ermöglicht. Im Rahmen zweier Übereinkommen (Nr. 26 von 1928 und Nr. 131 von 1970) werden dementsprechend

explizit Mindestanforderungen für die Festlegung von Mindestlöhnen formuliert. Nach ILO-Übereinkommen Nr. 131 sind ‚bei der Bestimmung der Höhe der Mindestlöhne [...] unter anderem zu beachten: a) die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen unter Berücksichtigung der allgemeinen Höhe der Löhne in dem betreffenden Land, der Lebenshaltungskosten, der Leistungen der sozialen Sicherheit und des vergleichbaren Standes der Lebenshaltung anderer sozialer Gruppen‘ (Artikel 3, Abs. a).

Auf europäischer Ebene wurde erstmals in der Europäischen Sozialcharta, die 1961 im Rahmen des Europarats beschlossen wurde, das ‚Recht der Arbeitnehmer auf ein Arbeitsentgelt [...], welches ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern‘ verankert (Artikel 4, Abs. 1). Auch die EU hat mit der Verabschiedung der ‚Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer‘ auf dem EU-Gipfel in Straßburg im Dezember 1989 das Recht auf ein ‚gerechtes Arbeitsentgelt‘ als soziales Grundrecht anerkannt. Nach dem in der Kurzform auch als ‚EU-Sozialcharta‘ bezeichneten Dokument sollen alle Arbeitnehmer in Europa ein Arbeitsentgelt erhalten, das ‚ausreicht, um ihnen einen angemessenen Lebensstandard zu erlauben‘ (Titel I, Abs. 5). Schließlich wurde auch mit der im Jahr 2017 verabschiedeten ‚Europäische Säule sozialer Rechte‘ noch einmal bekräftigt, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein ‚Recht auf eine gerechte Entlohnung‘ haben, ‚die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.‘ Eine europäische Mindestlohnpolitik hätte demnach die Aufgabe, die nationale Mindestlohnpolitik dahingehend zu koordinieren, dass überall in Europa das soziale Grundrecht einer ‚gerechten Entlohnung‘ realisiert wird.

Nachdem das Thema Mindestlöhne bereits im Europawahlkampf 2019 in zahlreichen EU-Ländern eine zentrale Rolle spielte, hat die neue EU-Kommissionspräsidentin Ursula von der Leyen bereits in ihrem Antrittsprogramm angekündigt: ‚Innerhalb der ersten 100 Tage meiner Amtszeit werde ich ein Rechtsinstrument vorschlagen, mit dem sichergestellt werden soll, dass jeder Arbeitnehmer in unserer Union einen gerechten Mindestlohn erhält.‘ Daraufhin hat Anfang Januar 2020 die Europäische Kommission

ein erstes Konsultationspapier über „mögliche Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit gerechten Mindestlöhnen“ vorgelegt, und damit ein offizielles Konsultationsverfahren mit den europäischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften eröffnet. Nach Abschluss der zweiten Phase des Konsultationsverfahrens Ende August wird die EU-Kommission wahrscheinlich in Herbst 2020 einen konkreten Gesetzesvorschlag vorlegen.

Bei dem Anfang 2020 vorgelegten Konsultationspapier handelt es sich im Wesentlichen um eine Analyse der bestehenden Mindestlohnsysteme in Europa, die in der These mündet, dass „viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU ... derzeit nicht durch angemessene Mindestlöhne geschützt (sind).“ Probleme gibt es der EU-Kommission zufolge vor allem bei vier Punkten: dem Niveau des Mindestlohns, seiner Reichweite (angesichts zahlreicher Ausnahmeregelungen in vielen Ländern), der Verfahren und Kriterien seiner regelmäßigen Anpassung sowie der Beteiligung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden an der Festlegung des Mindestlohns. Das Ziel der Kommission besteht darin, im Hinblick auf alle vier Punkte gemeinsame europäische Standards zu entwickeln, die in allen EU-Staaten die Durchsetzung angemessener Mindestlöhne fördern können. Angesichts der großen nationalen Unterschiede in Europa geht es bei der europäischen Mindestlohnpolitik weder um die Festlegung eines einheitlichen europäischen Mindestlohnbetrages, noch um die Harmonisierung der nationalen Mindestlohnsysteme. Die Grundidee besteht vielmehr darin, auf europäischer Ebene gemeinsame Kriterien für angemessene Mindestlöhne zu definieren, die dann auf nationaler Ebene entsprechend dem dort geltenden Niveau und den traditionell gewachsenen Systemen der Lohnfestsetzung umgesetzt werden. Im Kern besteht die Herausforderung darin, Kriterien für ein angemessenes Mindestlohnniveau zu definieren, das armutsfest und existenzsichernd ist. Aus der gesamten Diskussion um Living Wages lässt sich ableiten, dass es kaum möglich sein wird auf der Basis von Warenkorbanalysen zu einem europaweit einheitlichen Modell zu gelangen. Als pragmatische Alternative hat sich deshalb in der Debatte eine Orientierung am Kaitz-Index durchgesetzt, wonach ein angemessener Mindestlohn mindestens bei 60 % des jeweiligen nationalen Medianlohns liegen müsste. Eine solche Orientierung am Kaitz-Index müsste jedoch an weitere Maßnahmen gekoppelt werden, um sicherzustellen, dass ein Mindestlohn von 60 % des Medianlohns auch tatsächlich einen angemessenen Lebensstandard garantiert. Zunächst müsste das 60%-Kriterium entsprechend nationaler Kriterien zur Festlegung eines

armutsfesten und existenzsichernden Mindestlohns überprüft werden. Des Weiteren müsste die Europäische Kommission weitere Maßnahmen zur Stärkung von Flächentarifverträgen ergreifen, um das gesamte Lohnniveau anzuheben; denn prinzipiell gilt: 60 % eines insgesamt niedrigen Lohnes, reichen nicht zur Sicherung eines armutsfesten und existenzsichernden Mindestlohns. Eine solche Orientierung am Kaitz-Index als Kern einer europäischen Mindestlohnregelung würde in vielen europäischen Ländern zu einer erheblichen Steigerung der Mindestlöhne führen und die verschiedenen nationalen Initiativen für eine stärkere Erhöhung des Mindestlohn in eine europäische Gesamtstrategie einbinden.

Das Festhalten der Europäischen Kommission an ihrer Initiative zur Einführung gerechter Mindestlöhne in Europa ist gerade im Kontext der COVID-19 Krise ein positives Zeichen. Die COVID-19 Krise verdeutlichte eindrücklich in verschiedener Hinsicht die Wichtigkeit eines angemessenen Mindestlohns. Zunächst schärfte die Krise das gesellschaftliche Bewusstsein für die schlechte Bezahlung vieler sogenannter „systemrelevanter Beschäftigter“, die das Funktionieren des gesellschaftlichen Lebens unter den Bedingungen der Pandemie sicherstellten. Angesichts ihrer gesamtgesellschaftlichen Bedeutung wäre es angebracht, diesen Beschäftigten nicht nur Applaus zu spenden, sondern sie durch eine substantielle Lohnerhöhung auch angemessen zu bezahlen. Darüber hinaus verdeutlichte die Krise die Bedeutung fairer Mindestlöhne für die soziale Stabilität in Europa. Aufgrund der weitreichenden sozialen Auswirkungen der Krise verstärkt sich vor allem in den von der Krise am stärksten betroffenen Ländern Südeuropas das Gefühl von den anderen EU-Mitgliedsstaaten und den europäischen Institutionen im Stich gelassen zu werden. Vor diesem Hintergrund ist es notwendig mit der europäischen Mindestlohninitiative die soziale Situation vieler Menschen in Europa zu verbessern. Zudem ist auch aus ökonomischer Sicht ist die Mindestlohninitiative gerade unter den derzeitigen Bedingungen der Pandemie von Bedeutung, da die wirtschaftliche Erholung nicht nur umfangreiche Investitionen sondern auch die Förderung der privaten Nachfrage erfordert. Insofern wäre die baldige Umsetzung der europäischen Initiative zur Schaffung fairer Mindestlöhne aus sozialer, politischer und auch ökonomischer Sicht ein wichtiger Baustein einer umfassenden Strategie zur Bewältigung der Krise.

Belgien

Belgien gehört zu den wenigen Ländern in Europa, in denen der nationale Mindestlohn nicht durch Gesetz, sondern durch einen nationalen Tarifvertrag festgelegt wird. Dieser ist Teil eines hochorganisierten Tarifvertragssystems mit Tarifverträgen auf national-branchenübergreifender, sektoraler und betrieblicher Ebene. Die Allgemeinverbindlicherklärung praktisch aller nationalen und sektoraler Tarifverträge sorgt für eine außerordentlich hohe Tarifbindung von mehr als 90 %, die darüber hinaus durch einen sehr hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad von mehr als 50 % untermauert wird. Der nationale Mindestlohn hat insgesamt nur eine begrenzte Reichweite, da die Beschäftigten in der Regel über höhere sektorale Mindestlöhne verfügen. Mit nur etwa 4 % aller Vollzeitbeschäftigten hat Belgien denn auch einen der kleinsten Niedriglohnsektoren in Europa. Belgien steht insgesamt für ein durch den Staat abgesichertes tarifvertragliches Mindestlohnregime

Das belgische Mindestlohnregime

Das belgische Mindestlohnregime basiert in seiner heutigen Form auf dem Nationalen Tarifvertrag Nr. 23 (Convention Collective de Travail No. 23) vom 25. Juli 1975, der zwischen den Dachverbänden der Arbeitgeber und Gewerkschaften im Rahmen des Nationalen Rats der Arbeit (Conseil national du Travail) vereinbart wurde. Gegenstand dieses Tarifvertrages war die Einführung eines „garantierten mittleren Monatseinkommens (Revenu Minimum Mensuel Moyen Garantie, RMMMGM), das einen im Jahresdurchschnitt zu erzielenden monatlichen Mindestlohn definiert, für dessen Kalkulation jedoch neben dem monatlichen Grundlohn auch noch andere Sonderzahlungen einbezogen werden. Durch ein königliches Dekret wurde dieser Mindestlohntarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt und hat damit de facto Gesetzescharakter. 1988 wurde die Mindestlohnregelung durch den Nationalen Tarifvertrag Nr. 43 weiter ergänzt (Convention Collective de Travail No. 43), der bis heute die Rechtsgrundlage für den belgischen Mindestlohn bildet.

Der belgische Mindestlohn wurde zuletzt zum 1. September 2018 erhöht und liegt seitdem bei 1.593,81 EUR pro Monat. Bei einer durchschnittlich vereinbarten tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit von 38 Stunden entspricht dies einem Mindestlohn von 9,66 Euro pro Stunde. Ursprünglich galt der Mindestlohn erst ab einem Lebensalter von 21 Jahren, während jüngere Beschäftigte lediglich Anspruch auf einen niedrigeren Jugendmindestlohn hatten, der je nach Lebensalter gestaffelt war. Seit 2015 haben sich die belgischen Tarifvertragsparteien auf Drängen der Gewerkschaften jedoch darauf verständigt, dass der Mindestlohn für alle Beschäftigte ab einem Alter von 18 Jahren gilt. Lediglich für Unterachtzehnjährige

gibt es heute immer noch einen niedrigeren Jugendmindestlohn, der bei Beschäftigten zwischen 17 und 18 Jahren bei 76 % und bei Beschäftigten unter 17 Jahren bei 70 % eines Erwachsenenmindestlohns liegt.

Neben diesen Abweichungen für junge Beschäftigte nach unten kennt das belgische Mindestlohnregime auch Abweichungen nach oben. So erhalten alle Beschäftigten ab einem Lebensalter von 19 Jahren und mit mindestens 6 Monaten Tätigkeit bei einem Arbeitgeber einen höheren Mindestlohn, der derzeit mit 1.636,10 EUR pro Monat 2,7 % oberhalb der Mindestlohnstandardrate liegt. Bei Beschäftigten ab 20 Jahren und einem Jahr ununterbrochener Berufstätigkeit sind es mit 1.654,90 EUR pro Monat sogar 3,8 % mehr. Der Mindestlohn gilt insgesamt nur für Beschäftigte im privaten Sektor, während für den öffentlichen Sektor separate Tarifverträge und gesetzliche Regelungen bestehen.

Die Anpassung des Mindestlohns erfolgt prinzipiell auf zwei Wegen: Zum einen gilt in Belgien eine generelle Indexierung aller Löhne. Dies bedeutet, dass immer wenn der so genannte Gesundheitsindex – ein um bestimmte Waren wie Tabak, Alkohol usw. bereinigter Verbraucherpreisindex – um mehr als 2 % angestiegen ist, alle Löhne einschließlich des Mindestlohns entsprechend angepasst werden müssen. Darüber hinaus haben die Tarifvertragsparteien im Rahmen der alle zwei Jahre stattfindenden nationalen Tarifverhandlungen die Möglichkeit, den Mindestlohn auch über die Preissteigerungsrate hinaus zu erhöhen. Allerdings existiert in Belgien auch eine gesetzliche Lohnnorm, die die Möglichkeit tariflicher Lohnerhöhungen jenseits der Indexierung nach oben hin begrenzt.

Eckdaten des belgischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen	Nationaler Tarifvertrag (Convention Collective de Travail) Nr. 43 www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-043.pdf Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge durch ein königliches Dekret
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.9.2018)	9,66 EUR (38-Stunden Woche)
Mindestlohn pro Monat (seit 1.9.2018)	1.593,81 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	46,3 %
... Durchschnittslohns	39,1 %
Niedriglohnssektor (2016): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	4,1 %/5,4 %/3,9 %
Festlegung des Mindestlohns	Tarifvertragsparteien/Regierung
Anpassungsrhythmus	Unregelmäßig
Indikatoren für die Anpassung	Indexierung entsprechend des „Gesundheitsindex“
Ausnahmen vom Mindestlohn	Niedrigerer Mindestlohn für Jugendliche unter 18 bzw. 17 Jahren mit 76% bzw. 70 % des Erwachsenenmindestlohns Höherer Mindestlohn für Beschäftigte ab 19 bzw. 20 Jahren und ununterbrochener Berufstätigkeit von 6 Monaten bzw. einem Jahr
Tariffindung der Beschäftigten (2016)	92,9 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	50,3 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung auf 14,00 EUR pro Stunde Gewerkschaften: Sozialistischer Gewerkschaftsbund (ABVV-FGTB) Parteien: Parti Socialist (PS); Parti du Travail de Belgique (PVDA-PTB) Erhöhung des Mindestlohns auf 60 % des Medianlohns Gewerkschaften: Christlicher Gewerkschaftsbund (ACV-CSC)

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

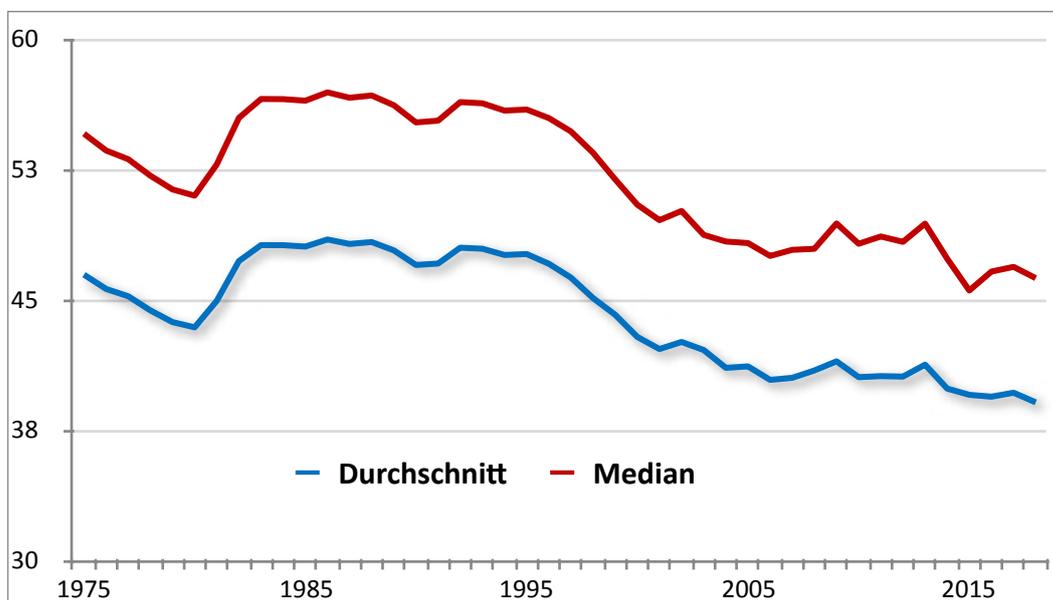
Die Entwicklung des Mindestlohns

Bei seiner Einführung 1975 lag der belgische Mindestlohn bei knapp 55 % des Medianlohns für Vollzeitbeschäftigte. Nach einer kurzzeitig rückläufigen Entwicklung bewegte sich der Mindestlohn seit Anfang der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre relativ konstant zwischen 55 und 57 % des Medianlohns. Ähnliches gilt für das Verhältnis zum Durchschnittslohn, das im gleichen Zeitraum relativ konstant zwischen 47 und 48 % schwankte. Der Mindestlohn hat demnach in dieser Phase nicht nur mit der Preisentwicklung, sondern auch mit der allgemeinen Lohnentwicklung Schritt gehalten.

Eine grundlegend andere Entwicklungsdynamik zeigt sich zwischen Mitte der 1990er und Mitte der 2000er Jahre, in der der Mindestlohn gemessen am Medianlohn um etwa 10 Prozentpunkte zurückgegangen ist. Seither bewegt sich der Mindestlohn zwischen 46 und 49 Prozent des Median und damit konstant unter der Schwelle, die eindeutig als Armutslohn angesehen werden muss. Gemessen am Durchschnittslohn ist der belgische Mindestlohn mittlerweile sogar unter die 40%-Marke gerutscht. Seit Mitte der 1990er Jahre beschränkte sich die Anpassung des Mindestlohns im Wesentlichen auf die Lohnindexierung, während darüber hinaus gehende tarifvertraglich vereinbarte Mindestloohnerhöhungen immer seltener wurden. Die bislang letzte tarifliche Mindestloohnerhöhung fand im Jahr 2015 statt.

Mindestlohn in Belgien (1975-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Aufgrund der geringen Reichweite und der hohen Abdeckung durch sektorale Tarifverträge, war der nationale Mindestlohn trotz seines relativ deutlichen relativen Wertverlustes lange Zeit in Belgien kein politisches Thema. Mittlerweile liegen jedoch nicht nur der nationale Mindestlohn, sondern auch einige sektorale Mindestlöhne unterhalb der Armutsschwelle. Vor diesem Hintergrund fordern mittlerweile alle belgischen Gewerkschaften eine deutliche Erhöhung des Mindestlohns. Der sozialistische Gewerkschaftsbund ABVV-FGTB hat dabei mittlerweile eine breite Kampagne entwickelt, in der er eine substantielle Erhöhung des Mindestlohns auf 14 EUR pro Stunde fordert. Ausgehend von dem aktuellen durchschnittlichen Mindestlohn von 9,66 EUR würde dies einen Anstieg von 45 % bedeuten. Der christliche Gewerkschaftsbund ACV-CSC plädiert stattdessen bereits seit langem dafür, den Mindestlohn auf 60 % des nationalen Medianlohns anzuheben, was aktuellen einem Mindestlohn von etwa 13 Euro entsprechen würde.

Auch im politischen Raum hat die Forderung nach einem deutlich höheren Mindestlohn von 14 Euro Widerhall gefunden. So haben die beiden Linksparteien PS und PVDA-PTB im belgischen Parlament eigene Gesetzentwürfe vorgelegt, die eine Erhöhung des Mindestlohns auf 14 Euro vorsehen. Diese Entwürfe stoßen jedoch auch bei Teilen der Gewerkschaften auf Kritik, da hiermit erstmal eine gesetzliche Mindestlohnregelung eingeführt werden würde, die einen gewissen Systembruch mit dem bisherigen tarifvertraglichen Mindestlohnregime markieren würde.

In den aktuellen nationalen Tarifausschließungen ist 2019 erstmals seit 2015 auch wieder über eine zusätzliche Erhöhung des Mindestlohns verhandelt worden. Im Juli 2019 verständigten sich Arbeitgeber und Gewerkschaften für 2019 zunächst auf eine tarifvertragliche Erhöhung um 1,1 %. Darüber hinaus wurde eine weitere Erhöhung um 2,4 % in 2020 in Aussicht gestellt. Der sozialistische Gewerkschaftsverband ABVV-FGTB erhielt von seinen Mitgliedern jedoch kein Mandat, das Abkommen zu unterzeichnen, solange nicht auch die zweite Mindestlohnerhöhung verbindlich vereinbart wurde. Die Mitglieder des ABVV-FGTB sahen die geplante Mindestlohnerhöhung angesichts der Forderung von 14 Euro als einen deutlich zu kleinen Schritt an. Bei Redaktionsschluss war noch nicht klar, ob und wenn ja wie sich diese Verhandlungsblockade auflösen ließe.

Bulgarien

Der gesetzliche Mindestlohn hat in Bulgarien eine lange Tradition und existiert als einheitlicher nationaler Mindestlohn seit 1966. Die Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns als Lohnuntergrenze nahm seit den 1990er Jahren im Zuge des Übergangs zu einer Marktwirtschaft stark zu. Dies liegt unter anderem auch an dem starken Rückgang der tariflichen Mindestlohnsicherung und dem damit verbundenen starken Wachstum des Niedriglohnssektors. Seit Mitte der 1990er Jahre sank die Tarifbindung in Bulgarien von knapp 70 % im Jahr 1993 auf heute 23 %. Mit knapp unter 19 % umfaßt der Niedriglohnssektor auch heute noch fast jede(n) fünfte(n) Vollzeitbeschäftigte(n). Trotz einer im EU-Vergleich sehr dynamischen Mindestlohnentwicklung in den letzten 10 Jahren, ist Bulgarien mit einem absoluten Mindestlohnwert von unter 2 EUR EU-weit noch immer Schlusslicht. Angesichts der zum Teil substanziellen Mindestlohnerhöhungen in den letzten Jahren äußerte die Europäische Kommission in ihren länderspezifischen Empfehlungen wiederholt Bedenken, dass diese zu negativen Auswirkungen für Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit des Landes führen könnten. Damit verbunden war die Forderung nach transparenteren Kriterien für die Festlegung des Mindestlohns. Vor diesem Hintergrund ist die Reform des Mindestlohnregimes im Zentrum der aktuellen Debatten.

Das bulgarische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des bulgarischen Mindestlohnregimes ist Artikel 244 des Arbeitsgesetzbuches (КОДЕКС НА ТРУДА), nach dem der Ministerrat den nationalen Mindestlohn für alle Beschäftigte ohne Ausnahme bestimmter Branchen oder Beschäftigtengruppen festlegt. Die Höhe der Mindestlohn-spro Monat und Stunde wird durch eine Verordnung des Ministerrates nach Konsultation der repräsentativen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden im Nationalen Rat für Tripartistische Kooperation, NRTK (Национален съвет за тристранно сътрудничество) festgelegt. Struktur und Funktionsweise des NRTK sowie die Grundprinzipien des Konsultationsverfahrens zur Festlegung des Mindestlohnes sind in Artikel 3 des Arbeitsgesetzbuches geregelt. Die Anpassung des Mindestlohns erfolgt in der Regel einmal jährlich jeweils zum 1. Januar eines Jahres. Seit dem 1. Januar 2020, beträgt der Mindestmonatslohn 610 Lewa (BGN) bzw. 311,89 EUR. Auf Basis einer 40-Stundenwoche beträgt der Mindeststundenlohn 3,66 Lewa (BGN) was 1,87 EUR entspricht.

Die jährliche Mindestlohnerhöhung folgt keinen genau festgelegten Kriterien. Dieser Umstand wurde wiederholt von der Europäischen Kommission in den jährlich im Rahmen des Europäischen Semesters formulierten länderspezifischen Empfehlungen kritisiert. Zwischen 2014 und 2017 monierte die Europäische Kommission regelmäßig, dass die Abwesenheit eines klaren und transparenten Mechanismus der Mindestlohnerhöhung die Balance zwischen den beiden Zielen der Mindestlohnsicherung für Beschäftigte einerseits und der Unterstützung von Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit andererseits gefährdet. Als Reaktion auf diese wiederholte Kritik gründete die Regierung eine tripartistische Arbeitsgruppe, um einen transparenten Mindestlohnmechanismus zu entwickeln. Des Weiteren ratifizierte Bulgarien im Januar 2018 ILO-Konvention 131 zur Festsetzung von Mindestlöhnen, wovon sich die beteiligten Akteure weitere Impulse für die Diskussion versprochen. Trotzdem konnten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber bis heute nicht einigen, weswegen auch die jüngste Mindestlohnerhöhung nach dem alten als intransparent kritisierten Verfahren erfolgte.

Eckdaten des bulgarischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Artikel 244 des Arbeitsgesetzbuches (КОДЕКСНАТРУДА) https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=61136 In Verbindung mit einer Verordnung des Minsterrates ; für 2020 Verordnung Nr. 350 vom 19. Dezember 2019: https://dv.parliament.bg/DVWeb/showMaterialDV.jsp;jsessionid=F980A61186D00A79BABDA19636E2D0BE?idMat=144144
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	3,66Lewa (BGN) =1,87EUR*
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	610Lewa (BGN) =311,89 EUR
Mindestlohn in % des ... von	
Vollzeitbeschäftigten	
... Medianlohns (Eurostat SoE 2014)	57,5 %
... Durchschnittslohns (Eurostat 2018)	43,6 %
Niedriglohnsektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	18,6 %/17,6 %/19,2 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern
Anpassungsrhythmus	mit einigen Ausnahmen (2011, 2012, 2015) jährlich jeweils zum 1. Januar eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Keine festgelegten Kriterien
Ausnahmen vom Mindestlohn	Keine
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	23 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2017)	13 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung des Mindestlohns auf 50 % des Durchschnittslohns: Verband Unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens (CITUB) Erhöhung des Mindestlohns auf 60 % des Durchschnittslohns: Gewerkschaft Podkrepa CL Höchstgrenze des relativen Mindestlohnwertes bei 43 % des Durchschnittslohns: Arbeitgeber

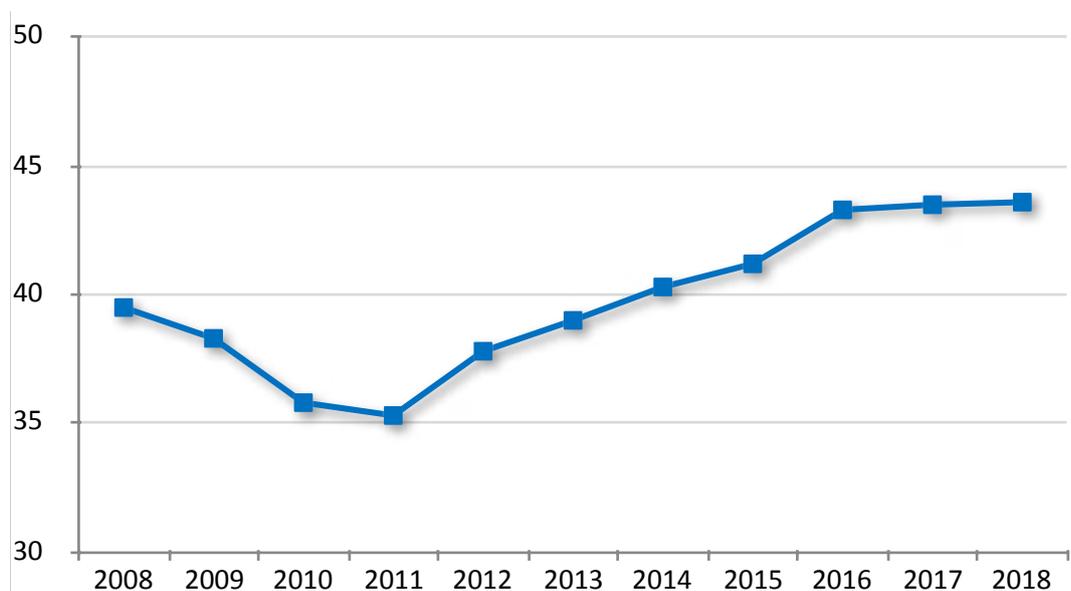
Quellen: WSI-Mindestlohn Datenbank, OECD Earnings Database; ICTWSSDatabase Version 6.1.

Die Entwicklung des Mindestlohns

In den letzten zehn Jahren gehörte Bulgarien regelmäßig zu den EU-Mitgliedsstaaten mit den höchsten jährlichen Mindestlohnsteigerungen. Der absolute Wert des Mindestlohns im Jahr 2020 betrug mit 610 Lewa (BGN) das 2,5-fache des absoluten Wertes von 240 Lewa (BGN) im Jahr 2009. Dieser starke Anstieg des absoluten Mindestlohnwertes liegt allerdings auch an dem extrem niedrigen Anfangsniveau. Die dynamische Entwicklung des absoluten Mindestlohnwertes spiegelt sich auch in der Entwicklung seines relativen Wertes. Nachdem der Mindestlohn aufgrund der Auswirkungen der Finanzkrise zwischen 2009 und 2011 eingefroren wurde und der relative Mindestlohnwert von 39,5 % des Durchschnittslohns im Jahr 2008 auf seinen Tiefpunkt von 35,3 % im Jahr 2011 fiel, stieg dieser kontinuierlich um mehr als acht Prozentpunkt auf 43,6 % des Durchschnittslohns im Jahr 2018.

Eurostat weist für Bulgarien den relativen Mindestlohnwert im Zeitverlauf nur im Verhältnis zum Durchschnittslohn aus. Auf der Grundlage der Eurostat Verdienststrukturerhebung lässt sich jedoch der relative Mindestlohn auch gemessen am Medianlohn berechnen. Die aktuellsten verfügbaren Daten für 2014 ergeben diesbezüglich einen im europäischen Vergleich hohen relativen Mindestlohnwert von 57,5 % des Medianlohnes. Im Vergleich dazu liegt der für das Jahr 2014 am Durchschnittslohn gemessene relative Mindestlohnwert mit 40,3 % eher niedrig. Diese Diskrepanz ist ein Indikator für die große Lohnungleichheit und die insgesamt niedrigen Löhne aufgrund deren starken Konzentration am unteren Ende der Lohnskala. Aus diesem Grund ist Bulgarien auch ein Beispiel warum ein relativer Mindestlohnwert von fast 60 % des Medianlohnes – also weit über der Armutsschwelle von 50 % des Medianlohnes – nicht notwendigerweise ein existenzsichernder Living Wage ist. Aufgrund der geringen Tarifbindung ist die gesamte Lohnstruktur so niedrig, dass auch der im europäischen Vergleich hohe relative Mindestlohnwert gemessen am Median nicht ausreicht, um einen angemessenen Lebensstandard zu garantieren.

Minimum Wage in Bulgaria (2008-2019) in % of average wage*



* Durchschnittliche Monatsverdienste in Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen (ohne private Haushalte mit Hauspersonal und extra-territoriale Organisationen und Körperschaften)

Quelle: Eurostat

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Vor dem Hintergrund der wiederholt in den länder-spezifischen Empfehlungen von der europäischen Kommission geäußerten Kritik am Mechanismus der Mindestlohnsetzung konzentriert sich die aktuelle Diskussion vor allem auf die Reform des Mindestlohnregimes. Nach Jahren der Diskussion und Verhandlung konnten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber bis heute nicht auf einen gemeinsamen Nenner einigen. Der zentrale Knackpunkt liegt in unterschiedlichen Vorstellungen über die Bedeutung sozialer und ökonomischer Indikatoren bei der Festlegung der Mindestlohnhöhe. Zur Bekämpfung von Lohnungleichheit und Erwerbsarmut fordern die Gewerkschaften die Orientierung der Mindestlohnhöhe an festen Zielmarken für den relativen Mindestlohnwert. Der größte Dachverband des Landes, der Verband Unabhängiger Gewerkschaften Bulgariens CITUB (Конфедерация на независимите синдикати в България) fordert den Mindestlohn auf 50 % des Durchschnittslohns anzuheben. Podkrepa CL (Конфедерация на труда „Подкрепа“), der zweitgrößte Gewerkschaftsverband fordert eine Erhöhung auf 60 % des Durchschnittslohns. Darüber hinaus

fordert CITUB, dass Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht nur konsultiert werden sollen, sondern den Mindestlohn in autonomen Verhandlungen festlegen. Im Gegensatz dazu betonen die Arbeitgeber, dass die Zielmarke des relativen Mindestlohnwertes höchstens bei 43 % des Durchschnittswertes liegen dürfe. Aufgrund der Interessengegensätze zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern kam es bis heute nicht zum Abschluß einer von der Regierung 2017 vorgeschlagenen tripartistischen Rahmenvereinbarung über ein „Verfahren für die Verhandlung und Festlegung der Mindestlohnhöhe“.

Dänemark

Dänemark ist eines von nur sechs Ländern in der EU, in denen kein gesetzlicher Mindestlohn existiert. Die weitreichende Mindestlohnsicherung erfolgt stattdessen über ein nach wie vor umfassendes Tarifvertragssystem, in dem über 80 % der Beschäftigten durch einen Tarifvertrag abgedeckt sind. Die auch im Zeitverlauf hohe Stabilität des dänischen Tarifvertragssystems beruht im wesentlichen auf dem hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad, dem hohen Grad an tarifpolitischer Koordinierung der sektoralen und der betrieblichen Verhandlungsebene und der Unterstützung des auf autonomen Tarifverhandlungen beruhenden dänischen Modells der Industriellen Beziehungen durch Gewerkschaften, Arbeitgeber und alle relevanten politischen Akteure. Ein wesentliches Charakteristikum dieses Modells besteht darin, den Einfluss des Staates zu minimieren. Dementsprechend existiert in Dänemark auch kein System der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Des Weiteren lehnen die dänischen Gewerkschaften wie auch die Mehrheit des politischen Systems in Dänemark die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns strikt ab, da sie dadurch eine Schwächung des Systems autonomer Tarifverhandlungen befürchten. Aus dem gleichen Grund trifft auch die Initiative der Europäischen Kommission zur Einführung eines europäischen Mindestlohns auf den entschiedene Ablehnung aller dänischen Akteure.

Die Tatsache, dass in Dänemark zwei Drittel aller Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft sind, wird institutionell durch das so genannte Gent-System gefördert, in dem die Gewerkschaften für die Verwaltung der Arbeitslosenversicherung verantwortlich sind und damit ein starker Anreiz für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft besteht. Die umfassende tarifvertragliche Mindestlohnsicherung ist ein wesentlicher Grund für den vergleichsweise kleinen Niedriglohnsektor, der 8,5 % der Vollzeitbeschäftigten umfasst. Allerdings ist der Niedriglohnsektor geschlechtsspezifisch stark segregiert. Mit mehr als 12 % ist der Anteil der Niedriglohnempfänger*innen unter Frauen fast doppelt so hoch wie unter Männern, bei denen der Anteil bei unter 7 % liegt.

Das dänische Mindestlohnregime

In Dänemark werden Mindestlöhne (minimallønner) prinzipiell durch Tarifverträge festgelegt und erhalten dadurch ihre rechtliche Grundlage. Je nach Branche und Tarifbereich existieren sehr unterschiedliche Formen der Lohnfindung insbesondere hinsichtlich der Ebene auf der die Löhne verhandelt und festgelegt werden. Im sogenannten Normallohnsystem (Normallønssystemet) wird der größte Teil des Gehalts auf Branchenebene festgelegt mit geringen Möglichkeiten lokaler Nachverhandlungen. Im Gegensatz zum Normallohnsystem, das heute noch grob 20 % der von Tarifverträgen abgedeckten Beschäftigten umfasst, werden im so genannten Mindestlohn- bzw. Mindestbezahlungssystem (Minimallønssystemet / Mindestbetalingsystemet) auf Branchenebene bestimmte Mindestlohnsätze

festgelegt. Das eigentliche Gehalt wird über verschiedene Lohnzuschläge lokal verhandelt und festgelegt. Dieses Mindestlohn- bzw. Mindestbezahlungssystem umfasst ca. 60 % der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen. Bei den verbleibenden rund 20 % der tarifvertraglich abgedeckten Beschäftigten enthält der Branchentarifvertrag keine Bestimmungen zu Löhnen, die in diesen Fällen vollständig lokal verhandelt werden.

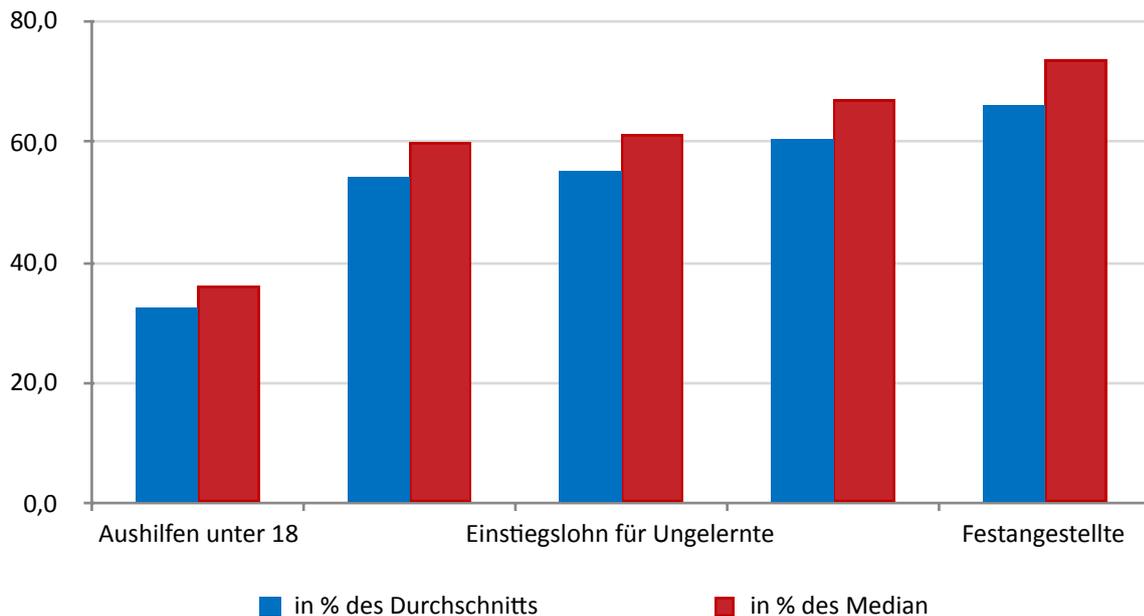
Eckdaten des dänischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen	Tarifverträge
Tarifvertragliche Mindestlöhne pro Stunde (2018) (Restaurants, bei einer 37-Stunden-Woche)	zwischen 74,11 und 150,01 DKK (≈ 9,94 bis 20,13 EUR)
Tarifvertragliche Mindestlöhne pro Monat (2018) (Restaurants)	zwischen 11.882,04 und 24.051,55 DKK (≈ 1.594,22 bis 3.227,01 EUR)
Mindestlöhne (Restaurants) in % des ...	
Medianlohns (2018)	36,2 bis 73,4 %
Durchschnittslohns (2018)	32,6 bis 66,1 %
Niedriglohntsektor (2017): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns; Alle/Frauen/Männer	8,5 %/11,9 %/6,8 %
Festlegung des Mindestlöhne	Autonome Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
Anpassungsrythmus	alle 2-3 Jahre
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	82,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	66,5 %
Aktuelle Forderung	Verteidigung des auf autonomen Tarifverhandlungen basierenden dänischen Mindestlohnregimes Ablehnung eines gesetzlichen Mindestlohns und einer verbindlichen Mindestlohnregelung auf EU-Ebene: Alle Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und relevante politische Parteien

Quellen: Eurostat; ICTWSS Database Version 6.1; Statistics Denmark (Berechnungen von Jens Arnholtz)

Unterste Tariflöhne in Restaurants in Dänemark (2018)

in % des Median- und Durchschnittslohns



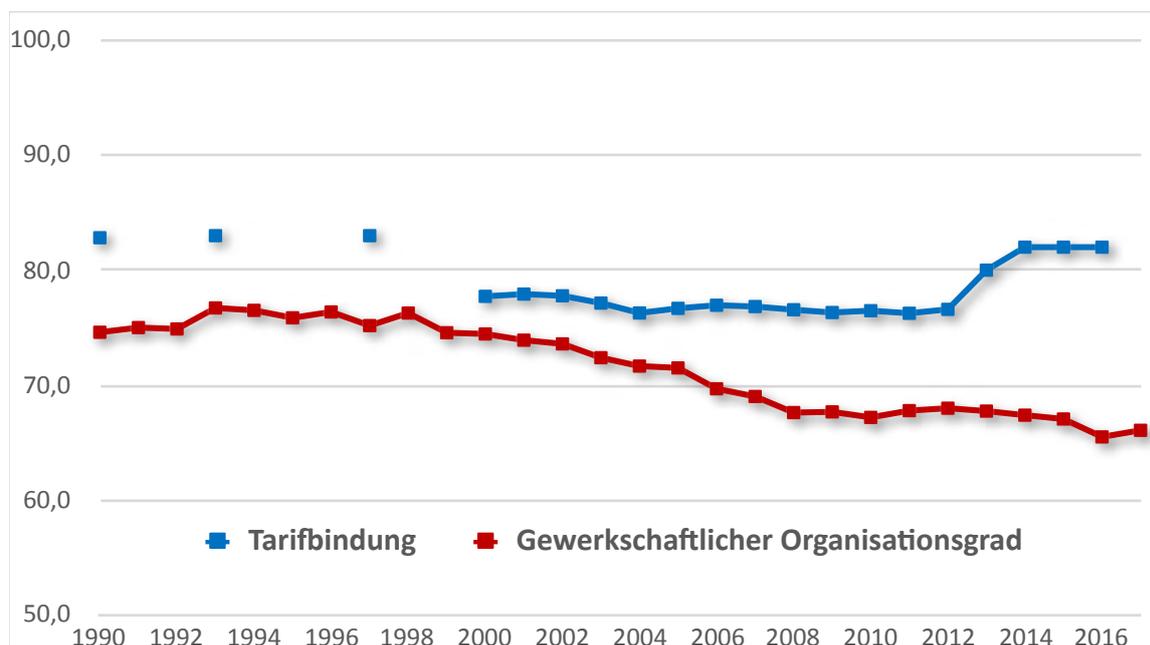
Quellen: Tarifvertrag „Overenkomst 2017-2020 for restauranter“ der Gewerkschaft 3F Privat Service, Hotel og Restauration und dem Arbeitgeberverband HORESTA Arbejdsgiver (Löhne ab 1. März 2018); Median- und Durchschnittslöhne: Statistics Denmark (Berechnungen von Jens Arnholtz), eigene Berechnungen

Die Entwicklung der Tarifbindung

Da in Dänemark das Mindestlohnregime auf der tarifvertraglichen Mindestlohnsicherung beruht, hängt die Reichweite der Mindestlöhne in erster Linie von der Entwicklung der Tarifbindung ab. Im Gegensatz zu den meisten EU-Mitgliedsländern war die Tarifbindung in Dänemark in den letzten Jahrzehnten äußerst stabil und befindet sich heute nach einem leichten Rückgang zwischen 2000 und 2010 mit 82 % fast wieder auf dem Niveau der 1990er Jahre. Dies ist umso bemerkenswerter da in Dänemark im Gegensatz zu Norwegen und Finnland kein System der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen existiert. Die Tarifbindung hängt daher wesentlich von der Organisationsmacht der Gewerkschaften ab. Obwohl der Organisationsgrad der dänischen Gewerkschaften im internationalen Vergleich mit 66 % nach wie vor außerordentlich hoch ist, geht der europaweite Trend rückläufiger Mitgliedszahlen

auch an Dänemark nicht spurlos vorbei. Seit dem Höhepunkt Mitte der 1990er Jahre mit 77 % sank der gewerkschaftliche Organisationsgrad um mehr als 10 Prozentpunkte. Zudem kämpfen die traditionellen Gewerkschaftsverbände FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) und AC (Akademikernes Centralorganisation) mit dem Aufkommen so genannter gelber Gewerkschaften, die keine Tarifverträge abschließen und mittlerweile ca. 15 % aller Gewerkschaftsmitglieder umfassen. Da in Dänemark jedoch auch die Arbeitgeber ein starkes Interesse an einem stabilen Tarifvertragssystem zeigen, hatten diese Entwicklungen noch keine negativen Auswirkungen auf die Tarifbindung.

Tarifbindung und gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Dänemark (1990-2017) in % der Beschäftigten



Quelle: ICTWSS Database Version 6.1.

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Die dänische Debatte über die jüngste Initiative der Europäischen Kommission zur Einführung einer europaweiten Mindestlohnregelung verdeutlichte die weitgehend einhellige Meinung der politischen und sozialen Akteure zum Thema gesetzlicher Mindestlohn. Gewerkschaften, Arbeitgeber und alle relevanten politischen Akteure äußerten ihre Unterstützung für das dänische Modell der auf autonomen Tarifverhandlungen basierenden Mindestlohnsicherung und betonten ihre Ablehnung sowohl der Kommissionsinitiative als auch generell der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns da beides mit dem dänischen Modell der Lohnfindung nicht kompatibel sei.

Aus Sicht der dänischen Gewerkschaften bedrohen gesetzliche Mindestlohnvorgaben das System autonomer Tarifverhandlungen, untergraben die Normsetzungskompetenz von Tarifverträgen und schwächen die Anreize für eine Verbandsmitgliedschaft sowohl auf Gewerkschafts- als auch auf Arbeitgeberseite.

Deutschland

In Deutschland existiert erst seit dem 1. Januar 2015 ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn. Zuvor wurden Mindestlöhne ausschließlich durch Tarifverträge festgelegt. Dies entsprach einem Verständnis von Tarifautonomie, wonach die Löhne in autonomen Verträgen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden festgelegt werden sollen ohne dass der Staat in die Lohnfindung eingreift. Da noch bis in die 1990er Jahre die große Mehrheit der Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fiel, konnte auf diese Weise auch eine umfangreiche Mindestlohnsicherung gewährleistet werden.

Seither ist die Tarifbindung in Deutschland jedoch kontinuierlich zurückgegangen, so dass heute nur noch etwa die Hälfte aller Beschäftigten (54 %) durch Tarifverträge geschützt wird. Zur gleich Zeit ist der Niedriglohnssektor stark angewachsen. Nach Angaben der OECD arbeiten aktuell knapp 18% aller Vollzeitbeschäftigten für weniger als zwei Drittel des Medianlohns. Bei den Frauen sind es sogar knapp 24 %.

Vor diesem Hintergrund haben die deutschen Gewerkschaften in den 2000er Jahren ihre ursprünglich ablehnende Position grundlegend verändert und eine umfangreiche Kampagne zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns durchgeführt. Unterstützt wurden sie hierbei zunächst von der Partei Die Linke, später auch von der SPD und Bündnis 90/Die Grünen sowie Teilen der CDU. Schließlich wurde nach einer mehr als 10 Jahre andauernden politischen Auseinandersetzung 2015 erstmals in der Geschichte Deutschlands ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt.

Das deutsche Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des deutschen Mindestlohnregimes bildet das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz – MiLoG) vom 11.08.2014. Demnach haben alle Arbeitnehmer*innen in Deutschland das Recht auf einen Mindestlohn, der als bestimmter Lohnsatz pro Stunde festgelegt wird. Aktuell gilt ein Mindestlohn von 9,35 Euro pro Stunde. Der Monatslohn variiert entsprechend der geleisteten Arbeitszeit.

Vor allem drei Beschäftigtengruppen sind jedoch nach wie vor aus dem Geltungsbereich des Mindestlohns explizit ausgeschlossen. Hierzu gehören Jugendliche unter 18 Jahren ohne Ausbildungsabschluss, Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten ihrer Wiederbeschäftigung sowie Praktikant*innen im Rahmen ihrer Ausbildung. Darüber hinaus existierten für eine Übergangszeit auch noch eine Reihe sektoraler Ausnahmeregelungen, die mittlerweile jedoch allesamt ausgelaufen sind.

Nachdem der Einstiegsbetrag für den Mindestlohn ursprünglich von der Politik festgelegt wurde, sollen alle weiteren Anpassungen auf Empfehlung der so genannten Mindestlohnkommission erfolgen. Letztere setzt sich aus jeweils drei Vertreter*innen von Arbeitgebern und Gewerkschaften sowie einem

unabhängigen Vorsitzenden zusammen. Hinzu kommen zwei Wissenschaftler*innen, die jedoch kein Stimmrecht, sondern nur eine beratende Stimme haben. Die Mindestlohnkommission soll alle zwei Jahre eine Empfehlung für die weitere Anpassung des Mindestlohns aussprechen. Die Regierung hat danach lediglich die Wahl, die Empfehlung anzunehmen und in einer entsprechenden Rechtsverordnung umzusetzen oder diese abzulehnen. Im letzteren Fall hätte sie jedoch nach dem Mindestlohngesetz keine rechtliche Kompetenz einen alternativen Vorschlag durchzusetzen, so dass dann de facto keine Anpassung stattfinden würde.

Für die Anpassung des Mindestlohns formuliert das Mindestlohngesetz eine Reihe von Kriterien und Indikatoren. Demnach soll die Mindestlohnkommission im Rahmen einer Gesamtabwägung prüfen, welche Höhe des Mindestlohns geeignet ist, zu einem angemessenen Mindestschutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beizutragen, faire und funktionierende Wettbewerbsbedingungen zu ermöglichen sowie Beschäftigung nicht zu gefährden. Außerdem soll sich die Mindestlohnkommission an der Entwicklung der Tariflöhne orientieren.

Eckdaten des deutschen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Mindestlohngesetz (MiLoG) (https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html)
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	9,35 EUR
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	1542,75 EUR (38-Stunden-Woche) 1617,55 EUR (40-Stunden-Woche)
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	45,6 %
... Durchschnittslohns	40,4 %
Niedriglohnsektor (2017): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns	
Alle/Frauen/Männer	17,8 %/23,6 %/14,8 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung auf Empfehlung der Mindestlohnkommission (paritätisch besetzt mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften)
Anpassungsrythmus	Empfehlung der Mindestlohnkommission alle zwei Jahre; Anpassung jährlich oder zweijährlich
Kriterien und Indikatoren für die Anpassung	Gesamtabwägung hinsichtlich angemessenen Mindestschutzes, fairen Wettbewerbsbedingungen und Auswirkungen auf die Beschäftigung Orientierung an der Entwicklung der Tariflöhne
Ausnahmen vom Mindestlohn	Jugendliche unter 18 Jahre ohne Ausbildung; Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten Praktikant*innen in der Ausbildung
Tarifbindung der Beschäftigten (2018)	54,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	16,5 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung auf 12,00 EUR pro Stunde Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB); Parteien: SPD, Bündnis 90/ Die Grünen, Teile der CDU Erhöhung auf 13,00 EUR pro Stunde Partei: DIE LINKE

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

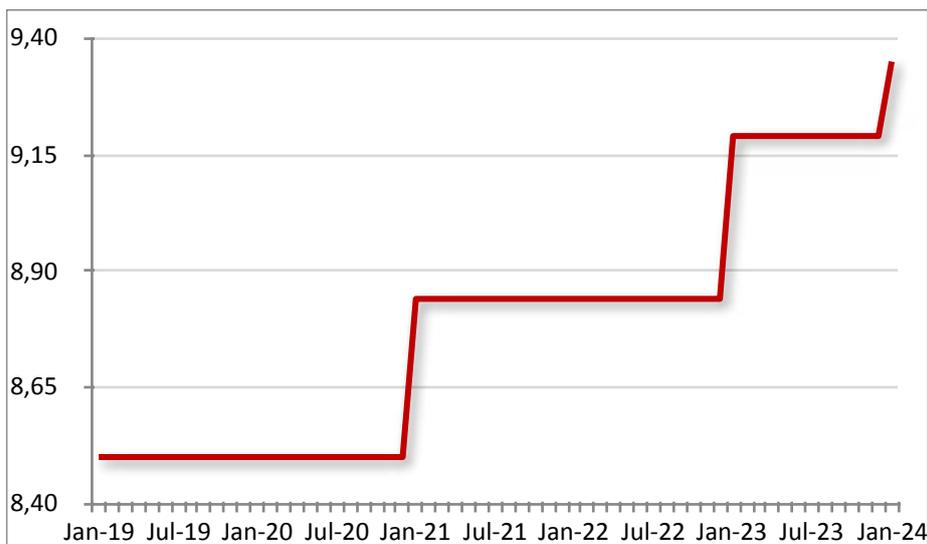
Die Entwicklung des Mindestlohns

Seit Einführung des Mindestlohns 2015 hat die Mindestlohnkommission jeweils einstimmig zwei Empfehlungen zur Anpassung des Mindestlohns ausgesprochen, die anschließend von der Regierung übernommen wurden. Bei der Entscheidungsfindung hat sich die Mindestlohnkommission ausschließlich an der Erhöhung der Tariflöhne orientiert. Danach ist der Mindestlohn von ursprünglich 8,50 Euro pro Stunde in drei Schritten auf derzeit 9,35 Euro angehoben wurden. Über dem gesamten Zeitraum von fünf Jahren entspricht dies einer durchschnittlichen Erhöhung von 2 % pro Jahr.

Deutschland hat bei der Einführung des Mindestlohns 2015 mit einem vergleichsweise sehr geringen Wert begonnen. Gemessen am Medianlohn von Vollzeitbeschäftigten lag der deutsche Mindestlohn 2015 bei 48,3 % und damit deutlich unterhalb der 50-Prozent-Schwelle von Armutslöhnen. In den Folgejahren ist der relative Wert des Mindestlohns sogar noch weiter zurückgegangen und lag 2018 nur noch bei 45,6 %. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Betrachtung des Durchschnittslohns. Hier ist der relative Mindestlohnwert von 42,6 % in Jahr 2015 auf 40,5 % im Jahr 2018 zurückgegangen.

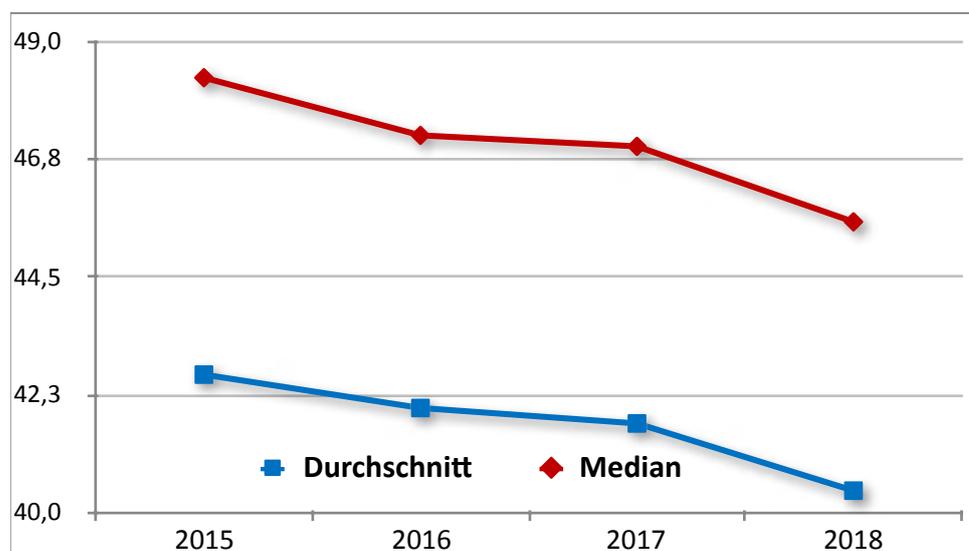
Mindestlohn in Deutschland (2015 - 2020)

in Euro pro Stunde



Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank

Der relative Wert des Mindestlohn in Deutschland (2015-2018) in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Fünf Jahre nach Einführung des gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland fällt die Bilanz eher gemischt aus. Auf der einen Seite hat der Mindestlohn mehr als 4 Millionen Beschäftigten zu teilweise deutlichen Lohnsteigerungen verholfen, ohne dass dies mit negativen Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt einhergegangen wäre. Auf der anderen Seite ist das Niveau des Mindestlohns deutlich zu niedrig, um selbst Vollzeitbeschäftigten ein auskömmliches Leben ohne zusätzliche Leistungen des Staates zu ermöglichen. Der deutsche Mindestlohn war bereits bei seiner Einführung ein Armutslohn und die bisherigen Anpassungen waren nicht geeignet, ihn auf ein existenzsicherndes und armutsfestes Niveau anzuheben.

Vor diesem Hintergrund haben bereits früh einige Gewerkschaften eine deutlich höhere Anhebung des Mindestlohns gefordert. Die Partei DIE LINKE hat als erste politische Partei die Forderung nach einem Mindestlohn von 12 Euro pro Stunde erhoben. Mittlerweile wird diese Forderung von einem breiten politischen Spektrum geteilt, das vom Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) und anderen sozialen Organisationen bis hin zu SPD, Bündnis 90/Die Grünen und sogar Teilen der CDU reicht. Auch in der Bevölkerung trifft diese Forderung auf große Unterstützung.

Mit einem Mindestlohn von 12 Euro, der in etwa 60 % des Medianlohns in Deutschland entsprechen würde, wäre gewährleistet, dass ein einzelner Vollzeitbeschäftigter damit einigermaßen über die Runden kommen könnte. Um darüber hinaus auch einen angemessenen Rentenanspruch zu erwerben, der oberhalb der Grundsicherung im Alter liegt wäre hingegen sogar ein Mindestlohn von 13 Euro nötig. Dementsprechend fordern immer mehr Vertreter*innen der Partei Die Linke wie auch der Gewerkschaften den Mindestlohn sogar auf 13 Euro anzuheben. Eine Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro würde derzeit einer Steigerung von 28 % entsprechen, bei 13 Euro wären es sogar 39 %. Mehr als 10 Millionen Beschäftigte würden hierdurch direkt einen Lohnzuwachs erfahren und das gesamte Lohngefüge in Deutschland würde sich deutlich nach oben verschieben. Damit verbunden wäre ein großer Kaufkraftgewinn, der die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland weiter befördern könnte. Allerdings wird eine solche außerordentliche Anhebung des Mindestlohns im Rahmen der Mindestlohnkommission und des dort vorgegebenen Anpassungsrahmens derzeit kaum zu realisieren sein. Deshalb ist die Politik gefordert, das deutsche Mindestlohnregime so zu reformieren, dass die Anhebung auf ein angemessenes Mindestlohnniveau möglich wird.

Inhalt ↑

Estland

In Estland wurde 1991 mit dem Übergang zu einer Marktwirtschaft ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt. Der gesetzliche Mindestlohn spielt in Estland in mehrfacher Hinsicht eine wichtige politische Rolle. Zum einen ist die tarifvertragliche Mindestlohnsicherung aufgrund der mit knapp 19 % sehr geringen Tarifbindung nur sehr schwach ausgeprägt. Die geringe Tarifbindung liegt vor allem an der Schwäche der estnischen Gewerkschaften, die mit weniger als 5 % den geringsten gewerkschaftlichen Organisationsgrad in Europa aufweisen, sowie an der stark dezentralisierten Struktur des Tarifvertragssystems, in dem Verhandlungen überwiegend auf Unternehmensebene stattfinden. Der gesetzliche Mindestlohn hat daher eine wichtige Ankerfunktion für die gesamte Lohnentwicklung. Zum anderen sind in Estland zahlreiche Sozialleistungen wie zum Beispiel das Elterngeld, das Kranken- und Pflegegeld sowie das Arbeitslosengeld an die Entwicklung des Mindestlohns gekoppelt.

Darüber hinaus wird der gesetzliche Mindestlohn als ein wichtiges Instrument zur Bekämpfung des Niedriglohnsektors betrachtet, der im Zeitverlauf stabil bei über 20% der Vollzeitbeschäftigten verharret. Da der Niedriglohnsektor in Estland einen im europäischen Vergleich überproportionalen Teil weiblicher Beschäftigter umfasst, spielt der Mindestlohn auch eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit. Dies spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass Estland wiederholt von der Europäischen Kommission im Rahmen der länderspezifischen Empfehlungen aufgefordert wurde, die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit zu reduzieren. Eine weitere politische Komponente des Mindestlohns besteht in seiner Rolle als Instrument zur Bekämpfung der Emigration von Arbeitskräften.

Trotz all dieser mit dem Mindestlohn verbundenen politischen Zielsetzungen verharrete der relative Wert des Mindestlohns auf einem vergleichsweise sehr niedrigen Niveau von aktuell knapp über 43 % des Medianlohns bzw. fast 37 % des Durchschnittlohns. Im europäischen Vergleich wird der relative Mindestlohnwert gemessen am Median nur von Tschechien und Spanien unterboten.

Das estnische Mindestlohnregime

Der gesetzliche Mindestlohn in Estland beruht auf einer branchenübergreifenden Vereinbarung zwischen dem größten Gewerkschaftsverband EAKL (Eesti Ametiühingute Keskliit) und dessen Pendant auf der Arbeitgeberseite, ETK (Eesti Tööandjate Keskliit). Die Mindestlohnvereinbarung ist die einzige branchenübergreifende Vereinbarung in Estland. Auf der Grundlage dieser Vereinbarung bestimmt die Regierung gemäß § 29 des Arbeitsvertragsgesetzes (Töölepingu seadus) von 2009 durch eine Verordnung den Mindestlohn. In der Vereinbarung vom November 2019 einigten sich EAKL und ETK, dass ab dem 1. Januar 2020 der monatliche Mindestlohn 584 EUR betragen soll. Dies entspricht einem Stundenlohn von 3,48 EUR. Mit der Verordnung Nr. 115 vom 19. Dezember 2019 (Töötasu alammäära kehtestamine) machte die Regierung die obigen Beträge zum gesetzlichen Mindestlohn.

In der Mindestlohnvereinbarung von 2017 einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber auf eine Formel für die Anpassung des Mindestlohns im Zeitraum 2018-2022. Demnach orientiert sich die Anpassung des Mindestlohns an der Entwicklung der Arbeitsproduktivität und des Wirtschaftswachstums sowie dem relativen Wert von mindestens 40 % des Durchschnittslohns. Da der relative Wert des Mindestlohns bisher unterhalb dieser Zielmarke lag, bekräftigten EAKL und ETK in der jüngsten Vereinbarung vom Herbst 2019, dass dieser Wert bis 2021 erreicht werden soll. Der gesetzliche Mindestlohn gilt in Estland für alle Beschäftigte mit einem Arbeitsvertrag ohne Ausnahme für bestimmte Kategorien von Beschäftigten.

Eckdaten des estnischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	§29 des Arbeitsvertragsgesetzes von 2009 (Töölepingu seadus) https://www.riigiteataja.ee/akt/119032019094#para29lg5 In Verbindung mit einer Regierungsverordnung (zuletzt Verordnung Nr. 115 Töötasu alammäära kehtestamine) https://www.riigiteataja.ee/akt/121122019027
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	3,48 EUR*
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	584,00 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	43,1 %
... Durchschnittslohns	36,8 %
Niedriglohnssektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns	
Alle/Frauen/Männer	22,1 %/29,6%/12,9 %
Festlegung des Mindestlohns	Tarifvertrag zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern, der per Regierungsverordnung umgesetzt wird
Anpassungsrhythmus	Jährlich zum 1. Januar eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	40 % des Durchschnittslohns bis 2021; sowie Orientierung an Entwicklung der Produktivität und Wirtschaftswachstum
Ausnahmen vom Mindestlohn	Keine
Tarifbindung der Beschäftigten (2015)	18,6 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2017)	4,3 %
Aktuelle Forderungen	Perspektivische Erhöhung auf 50 % des Durchschnittslohns Gewerkschaft EAKL (<i>Eesti Ametiühingute Keskliit</i>) Erhöhung auf 60 % des Medianlohns Regierungspartei: Estnische Zentrumspartei (<i>Eesti Keskerakond</i>)

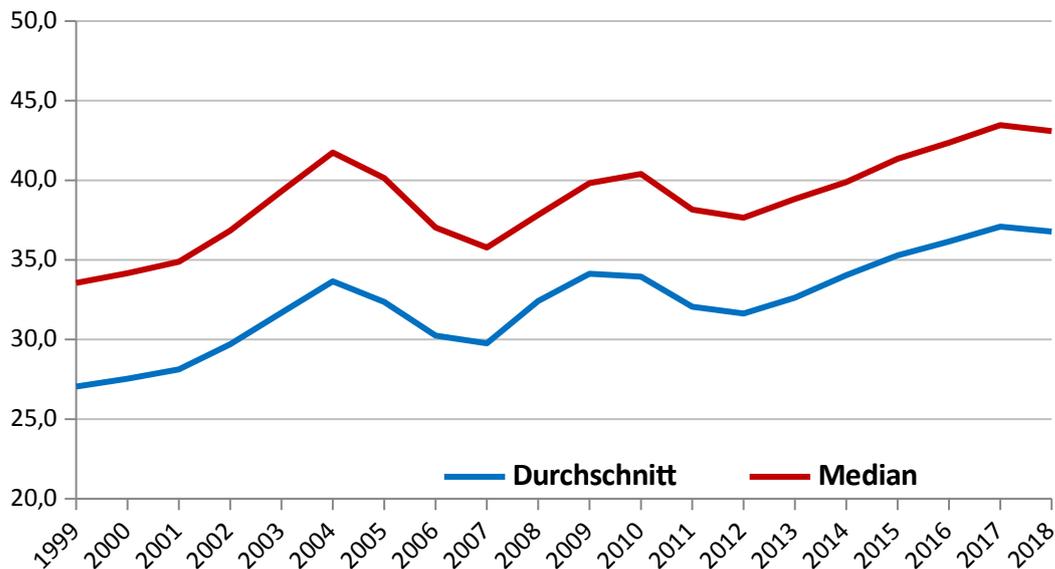
Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

Die Entwicklung des Mindestlohns

Nach einem zwischenzeitlichen Höchststand von 41,7 % des Medianlohns bzw. 33,7 % des Durchschnittslohns im Jahr 2004 sank der relative Mindestlohnwert in den folgenden drei Jahren aufgrund der sehr dynamischen generellen Lohnentwicklung, die über der Entwicklung des ebenfalls stark steigenden Mindestlohns lag. Ein zweiter Einbruch des relativen Wertes des Mindestlohns erfolgte zwischen 2010 und 2012. Dies war eine Folge des krisenbedingten Einfrierens des Mindestlohns. Seitdem zeigt sich ein kontinuierlicher positiver Trend mit dem absoluten Höchstwert des relativen Mindestlohnwertes von 43,5 % des Medianlohns bzw. 37,1 % des Durchschnittslohns in 2017. Trotz dieser positiven Entwicklung belegen die Zahlen, dass der Mindestlohn in Estland noch immer weit unter der Armutsschwelle von 50 % des Medianlohns liegt.

Mindestlohn in Estland (1999-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Die aktuelle Debatte um den Mindestlohn dreht sich vor allem um den Anpassungsmechanismus und damit verbunden dessen Höhe. Im Kontext der Verhandlungen über die Mindestlohnvereinbarung von 2017 argumentierten die Arbeitgeber für eine stärkere Orientierung der Mindestlohnanpassung an ökonomischen Indikatoren. Im Gegensatz dazu plädierte die Gewerkschaftsseite für eine stärkere Orientierung am relativen Wert des Mindestlohns, der bei mindestens 40 % des Durchschnittslohns liegen sollte. Die letztendlich getroffene Vereinbarung schließt beide Kriterien ein. Seit 2018 muß sich die Anpassung des Mindestlohns an der Entwicklung der Produktivität und des wirtschaftlichen Wachstums orientieren und sollte nicht unter 40 % des Durchschnittslohns liegen. Die Gewerkschaftsseite stellt jedoch klar, dass sie mittel- bis langfristig eine Orientierungsmarke von 50 % des Durchschnittslohns für notwendig hält. Unterstützung erhält die Gewerkschaftsseite dabei von der Estnischen Zentrumsparlei (Eesti Keskerakond),

die derzeit den Ministerpräsidenten in einer Koalitionsregierung stellt. Die Estnische Zentrumsparlei begrüßt explizit die getroffene Vereinbarung, den Mindestlohn bis 2021 auf 40 % des Durchschnittslohns anzuheben, sieht aber längerfristig die Notwendigkeit, den Mindestlohn auf 60 % des Medianlohns anzuheben. Die Zielsetzung einer solchen substanziellen Mindestloohnerhöhung besteht darin, allen Arbeitnehmern ein Leben in Würde zu ermöglichen und Lohnungleichheit abzubauen, so dass Menschen nicht von staatlichen Unterstützungsleistungen abhängig sind. Die oppositionelle Sozialdemokratische Partei (SDE, Sotsiaaldemokraatlik Erakond) verkündete 2015 Pläne einer besonders weitreichende Erhöhung des Mindestlohns auf 800 EUR im Jahr 2019 für den Fall, dass sie die Regierung übernimmt. Zur Bekämpfung der Erwerbsarmut umfaßte der Plan der SDE zwischen 2015 und 2019 den Mindestlohn jedes Jahr um 20 % zu erhöhen bis die Marke von 800 EUR erreicht sei.

Finnland

Finnland gehört zu den wenigen Ländern in Europa, in denen kein gesetzlicher Mindestlohn existiert. Stattdessen sorgt ein umfassendes Tarifvertragssystem, in dem etwa 90 % aller Beschäftigten in einem tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, für eine weitgehend flächendeckende Mindestlohnsicherung. Die Stabilität des Tarifvertragssystems stützt sich dabei zum einen auf eine außerordentliche hohe gewerkschaftliche Präsenz und Organisationsmacht, die dadurch abgesichert wird, dass nach wie vor etwa 60 % aller Beschäftigten in Finnland Mitglied einer Gewerkschaft sind. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad wird dabei durch das so genannte Gent-System begünstigt, wonach die Gewerkschaften traditionell die Fonds der Arbeitslosenversicherung verwalten und damit über einen wesentlichen Anreiz für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft verfügen. Zum anderen wird die hohe Tarifbindung zusätzlich durch eine breite Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen gestützt, der zufolge alle wichtigen Branchentarifverträge universelle Gültigkeit haben.

Finnland verfügt insgesamt über ein umfassendes System von tarifvertraglich vereinbarten Branchenmindestlöhnen. Der Niedriglohnsektor ist mit unter 8 % vergleichsweise klein. Allerdings sind die Niedriglohnempfänger unter Frauen mit mehr als 10 % mehr als doppelt so häufig vertreten wie unter Männern. Dies deutet darauf hin, dass in vielen eher weiblich geprägten Dienstleistungssektoren in Teilen auch nur relativ niedrige Tariflöhne gezahlt werden. Einen gesetzlichen Mindestlohn lehnen die finnischen Gewerkschaften wie auch die Mehrheit des politischen Systems in Finnland jedoch nach wie vor ab, da sie dadurch eine Schwächung des Tarifvertragssystems befürchten. Stattdessen plädieren sie für eine Koordinierung der tarifvertraglichen Mindestlohnpolitik und eine stärkere Anhebung der unteren Tarifgruppen.

Das finnische Mindestlohnregime

Mindestlöhne (minimipalkkojen) werden in Finnland ausschließlich durch Tarifverträge festgelegt und erhalten durch diese ihre rechtliche Grundlage. Anders als in Dänemark oder Schweden gelten die Branchenmindestlöhne in den meisten Fällen nicht nur für tarifgebundene Unternehmen, sondern werden durch die Allgemeinverbindlicherklärung der Tarifverträge jeweils auf die gesamte Branche ausgedehnt.

Während Finnland insgesamt über einen vergleichsweise kleinen Niedriglohnsektor und eine eher egalitäre Lohnstruktur verfügt, gibt es insbesondere in einigen Dienstleistungsbranchen auch relativ niedrige Tariflohngruppen.

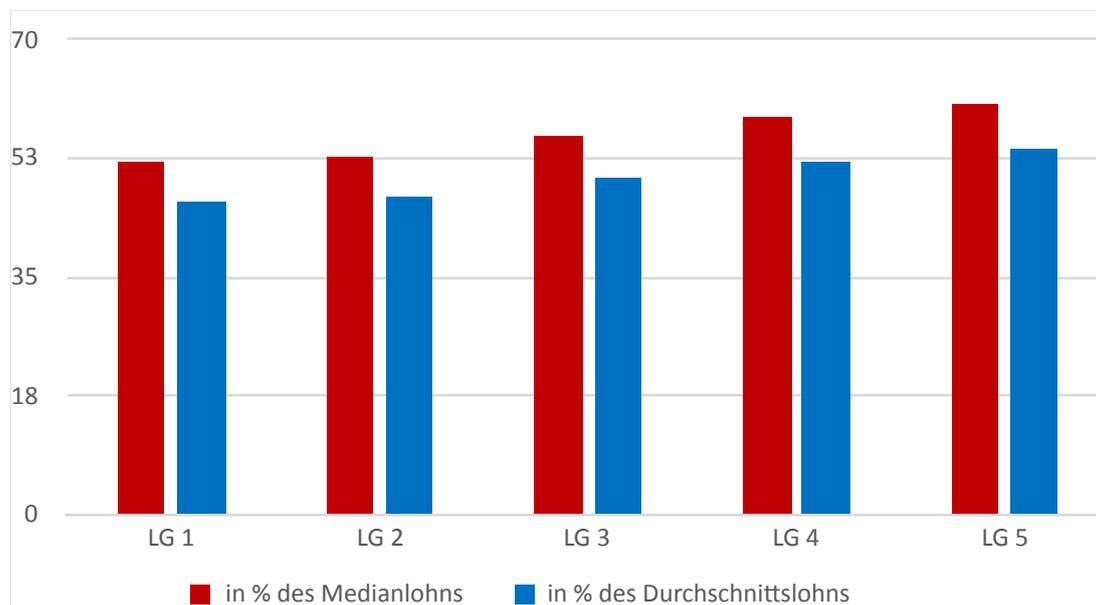
Dies gilt z.B. für den Bereich der Hotels, Restaurants und Freizeitindustrie, wo die tarifvertraglich vereinbarten Einstiegsgehälter (ohne Zuschläge) zwischen 1.600 und 1.900 EUR pro Monat bzw. 10,60 und 11,70 EUR pro Stunde variieren. Dies entspricht einem Lohnniveau zwischen 52 und 61 % des Medianlohns bzw. 46 bis 54 % des Durchschnittslohns. Die tarifvertraglichen Mindestlöhne bewegen sich damit auf einem vergleichbaren Niveau wie die gesetzlichen Mindestlöhne in anderen europäischen Staaten und liegen mitunter nur knapp oberhalb der Schwelle von Armutslöhnen.

Eckdaten des finnischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen	Branchentarifverträge (größtenteils allgemeinverbindlich)
Tarifvertragliche Mindestlöhne pro Stunde (2018) (Hotels, Restaurants und Freizeitindustrie bei 36,7-Stunden pro Woche)	zwischen 10,60 und 11,70 EUR
Tarifvertragliche Mindestlöhne pro Monat (2018) (Hotels, Restaurants und Freizeitindustrie)	zwischen 1.600 und 1.900 EUR
Tarifvertragliche Mindestlöhne (Hotels, Restaurants und Freizeitindustrie) in % des ...	
Medianlohns (2018)	52 bis 61 %
Durchschnittslohns (2018)	46 bis 54 %
Niedriglohnssektor (2017): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns; Alle/Frauen/Männer	7,6 %/10,5 %/4,7 %
Festlegung des Mindestlöhne	Autonome Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
Anpassungsrhythmus	alle 2-3 Jahre
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	91,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	60,0 %
Aktuelle Forderung	Stärkere Koordinierung und Festlegung einer tarifvertraglicher Mindestlohnnorm Finnische Gewerkschaftsverband SAK Ablehnung eines gesetzlichen Mindestlohns Alle Gewerkschaften und relevante politische Parteien (mit Ausnahme der Linkspartei) Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 12 EUR Finnische Linkspartei (<i>Vasemmistoliitto</i>)

Quellen: QECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1., Statistics Finland, eigene Berechnungen

Unterste Tariflöhne im Hotel- und Gaststättengewerbe in Finnland (2018)* in % des Median- und Durchschnittslohns von Vollzeitbeschäftigten



Tarifvertrag für Hotels, Restaurants und Freizeitindustrie der finnischen Dienstleistungsgewerkschaft *Palvelualojen ammattiliitto* (PAM), Tarifliche Grundlöhne ab dem 1. Mai 2018; jeweils die Eingangsstufe für die ersten zwei Jahre
Quellen: Gewerkschaft PAM (Tariflöhne); Statistics Finland (Median- und Durchschnittslohn); eigene Berechnungen

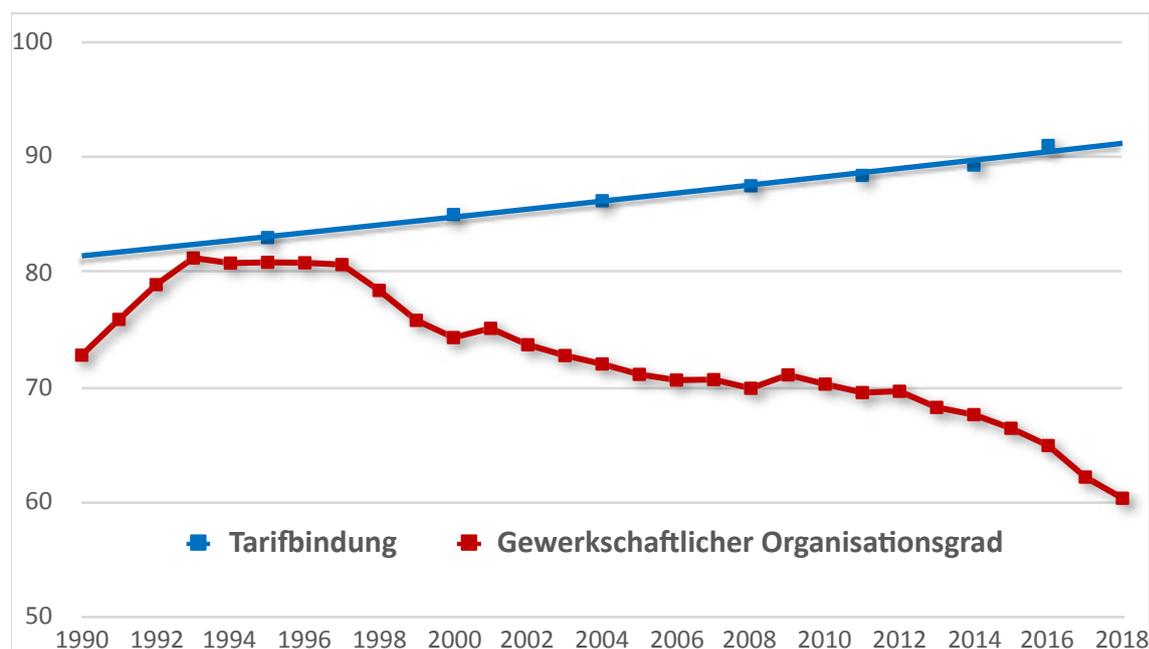
Die Entwicklung der Tarifbindung

In Ländern, deren Mindestlohnregime in erster Linie auf einer tarifvertraglichen Mindestlohnsicherung beruht, hängt die Reichweite von Mindestlöhnen vor allem von der Entwicklung der Tarifbindung ab. In Finnland ist die Tarifbindung seit Mitte der 1990er Jahre von 83 % auf über 90 % angestiegen, während im gleichen Zeitraum der gewerkschaftliche Organisationsgrad von etwa 80 auf 60 % zurückgegangen ist. Allerdings verfügen die finnischen Gewerkschaften trotz rückläufiger Mitgliederentwicklung über eine vergleichsweise hohe Organisationsmacht. Der Rückgang des gewerkschaftlichen Organisationsgrad hat bislang zwar keinen negativen Einfluss auf die Tarifbindung, er macht sich aber in einigen Bereichen durchaus beim Niveau der Tariflöhne bemerkbar.

Hinzu kommt die umfassende Nutzung des Instruments der Allgemeinverbindlicherklärung, mit dem der finnische Staat das Tarifvertragssystem systematisch unterstützt.

Dies gilt vor allem für einige Dienstleistungssektoren, wo eine deutlich geringere Gewerkschaftspräsenz mit besonders niedrigen Tariflohngruppen einhergeht.

Tarifbindung und gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Finnland (1990-2018) in % der Beschäftigten



Quelle: ICTWSS Database Version 6.1.

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Auch wenn die Anzahl der Niedriglohnbeschäftigten in Finnland eher begrenzt ist, so gibt es doch schon seit Jahren eine Debatte, wie das Lohnniveau im unteren Bereich stärker angehoben werden kann. Die finnische Linkspartei (Vasemmistoliitto) fordert als einzige der im Parlament vertretenen Parteien die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns (laki-sääteinen minimipalkka), um auf diese Weise auch für die 10 % nicht-tarifgebunden Beschäftigten eine Lohnuntergrenze zu definieren. Ursprünglich trat die Linkspartei für einen Mindestlohn von 10 EUR pro Stunde ein. Mittlerweile hat sie ihre Forderung auf 12 EUR erhöht, was je nach Wochenarbeitszeit einem Mindestmonatslohn von 1.900 bis 2.000 EUR entspricht und damit zwischen 62 und 67 % des Medianlohns liegen würde. Neben der Linkspartei haben sich auch einige Vertreter der Arbeitgeberverbände für einen gesetzlichen Mindestlohn ausgesprochen, ohne jedoch eine konkrete Zahl zu nennen.

Die finnischen Gewerkschaften wie auch alle anderen im Parlament vertretenen Parteien (darunter auch die regierende finnische Sozialdemokratie SDP) lehnen hingegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns als einen Bruch mit dem nordischen Modell der Lohnpolitik ab. Die Gewerkschaften be-

fürchten, dass eine gesetzliche Mindestlohnregelung zu einer Schwächung des Tarifvertragssystems führen könnte und bestehende tarifvertragliche Mindestlohnlevels eher nach unten drücken könnte. Stattdessen plädiert der finnische Gewerkschaftsbund SAK für eine stärkere Koordinierung der tarifvertraglichen Mindestlohnpolitik, indem die Gewerkschaften selber ein Mindestlohnlevel formulieren, das in allen Tarifverträgen als unterste Lohngruppe durchgesetzt werden soll. Bereits vor einigen Jahren hat der Gewerkschaftsverband SAK hierfür einen Mindestlohn von 1.800 EUR pro Monat vorgeschlagen.

Anders als ihre Schwesterorganisationen in Dänemark und Schweden unterstützen die finnischen Gewerkschaften auch die Initiative für eine europäische Mindestlohnregelung, solange die Besonderheiten des finnischen Mindestlohnregimes hierbei gewährleistet bleiben. Eine mögliche europäische Mindestlohnnorm von 60% des Medianlohns könnte demnach in Finnland auf tarifvertraglichem Wege durchgesetzt werden und würde aktuell einem Mindestlohn von etwa 1.900 Euro pro Monat bzw. je nach Wochenarbeitszeit zwischen 11 und 12 EUR pro Stunde entsprechen.

Inhalt ↑

Frankreich

In Frankreich hat die staatliche Festsetzung einer Lohnuntergrenze bereits eine lange Tradition. Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn wurde erstmals 1950 eingeführt. Nach einer grundlegenden Reform im Jahre 1970 hat der allgemeine Mindestlohn (salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC) seine im Grundsatz bis heute geltende Form angenommen.

Obwohl die Gewerkschaften in Frankreich nur noch knapp 9 % aller Beschäftigten organisieren und damit über einen der niedrigsten Organisationsgrade in ganz Europa verfügen, ist die Tarifbindung mit 94 % nach wie vor extrem hoch. Letzteres liegt vor allem an der staatlichen Stützung des Tarifvertragssystems, der zufolge die meisten Tarifverträge auf Branchenebene allgemeinverbindlich erklärt werden. Damit besteht in Frankreich neben der gesetzlichen auch eine umfassende tarifvertragliche Mindestlohnsicherung. Allerdings liegen in vielen Branchentarifverträgen die untersten Tariflöhne nahe am oder sogar auf dem Niveau des gesetzlichen Mindestlohns. Wird der gesetzliche Mindestlohn dann angehoben, überschreitet er oft die untersten Tariflöhne, die dann ebenfalls entsprechend angepasst werden müssen. Auf diese Weise fungiert die Entwicklung des gesetzlichen Mindestlohns auch als ein wichtiger Indikator für die Entwicklung der Tariflöhne. Der gesetzliche Mindestlohn in Frankreich ist mit derzeit 10,15 EUR pro Stunde einer der höchsten in Europa. Dies gilt umso mehr für den im Verhältnis zum allgemeinen Lohnniveau gemessenen relativen Wert des Mindestlohns, der aktuell bei knapp 62 % des Medianlohns von Vollzeitbeschäftigten liegt. Der hohe gesetzliche Mindestlohn trägt zusammen mit einer hohen Tarifbindung wesentlich dazu bei, dass der Niedriglohnssektor in Frankreich mit 9 % der Vollzeitbeschäftigten vergleichsweise klein ist.

Das französische Mindestlohnregime

Die rechtlichen Grundlagen des französischen Mindestlohnregimes finden sich im französischen Arbeitsgesetzbuch (Code du Travail) in den Artikeln L3231-2 bis L3231-11. Das grundlegende Ziel des gesetzlichen Mindestlohns besteht demnach darin, nicht nur allen Beschäftigten ein Existenzminimum zu gewährleisten, sondern diese auch an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen. Der Mindestlohn in Frankreich gilt ohne Ausnahme für alle Beschäftigten ab einem Alter von 18 Jahren und wird als Stundenlohn festgesetzt. Der aktuelle Stundensatz von 10,15 EUR entspricht bei einer 35-Stunden-Woche einem Monatslohn von 1.539,42 EUR. Für Jugendliche unter 18 Jahren gilt ein besonderer Jugendmindestlohn, der zwischen 17 und 18 Jahren bei 90 % und unter 17 Jahren bei 80 % des Erwachsenenmindestlohns liegt.

Für die regelmäßige Anpassung Mindestlohns sind drei mögliche Verfahren vorgesehen. Als erstes existiert eine Indexierung an die Preisentwicklung, wonach der Mindestlohn immer dann automatisch angehoben wird, wenn der Verbraucherpreisindex um mehr als 2 % angestiegen ist.

Darüber hinaus wird zweitens jeweils zum 1. Januar eines Jahres eine Anpassung des Mindestlohns vorgenommen, die neben der Preisentwicklung auch die Entwicklung der Reallöhne berücksichtigt. Hierbei muss der Mindestlohn mindestens halb so schnell wie der Reallohnzuwachs angehoben werden. Bevor die französische Regierung die Mindestlohn-erhöhung per Dekret beschließt, konsultiert sie die nationale Tarifkommission (Commission Nationale de la Négociation Collective), die sich neben verschiedenen Ministerien aus Vertreter*innen der repräsentativen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zusammensetzt. Außerdem existiert seit 2009 eine mit verschiedenen Wissenschaftler*innen zusammengesetzte Expertenkommission (Groupe d'Experts sur le SMIC), die jährlich einen Bericht zu den Auswirkungen des Mindestlohns vorlegt und auf dieser Grundlage eine Empfehlung für die weitere Anpassung ausspricht.

Schließlich hat drittens die französische Regierung zu jeder Zeit auch die Möglichkeit, eine außerordentliche Erhöhung des Mindestlohns zu beschließen. Dieser so genannte „Coup de Pouce“ ist in den letzten Jahren jedoch kaum mehr angewendet worden.

Eckdaten des französischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen	Arbeitsgesetzbuch (Code du Travail), Artikel L3231-2 bis L3231-11 https://www.legifrance.gouv.fr/download_code_pdf.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dlType=pdf
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	10,15 EUR
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	1.539,42 EUR bei einer 35-Stunden-Woche
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	61,6 %
... Durchschnittslohns	49,7 %
Niedriglohnssektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	9,1 %/12,4 %/6,7 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung nach Konsultation mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
Anpassungsrythmus	jährlich jeweils zum 1. Januar zusätzlich nach Anstieg der Verbraucherpreise um 2 %
Indikatoren für die Anpassung	Indexierung entsprechend der Verbraucherpreise Mindestens 50% der Reallohnzuwächse bei den durchschnittlichen Stundenlöhnen
Ausnahmen vom Mindestlohn	Niedrigerer Mindestlohn für Jugendliche Beschäftigte im Alter von 17-18 Jahren: 9,14 EUR/Stunde (90 % des Erwachsenenmindestlohns) Beschäftigte im Alter von unter 17 Jahren: 8,12 EUR/Stunde ((80 % des Erwachsenenmindestlohns)
Tarifbindung der Beschäftigten (2018)	94,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	8,8 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung des Mindestlohns auf 1.800 EUR im Monat (= 11,87 EUR pro Stunde) Gewerkschaften: CGT Erhöhung des Mindestlohns auf 80 % des Medianlohns (= 1.915 EUR pro Monat oder 12,63 EUR pro Stunde) Gewerkschaften FO Europäische Initiative zur Anhebung der Mindestlöhne auf 65 % bzw. 75 % des Medianlohns Parteien: Parti Socialiste (PS); La France Insoumise (FI)

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

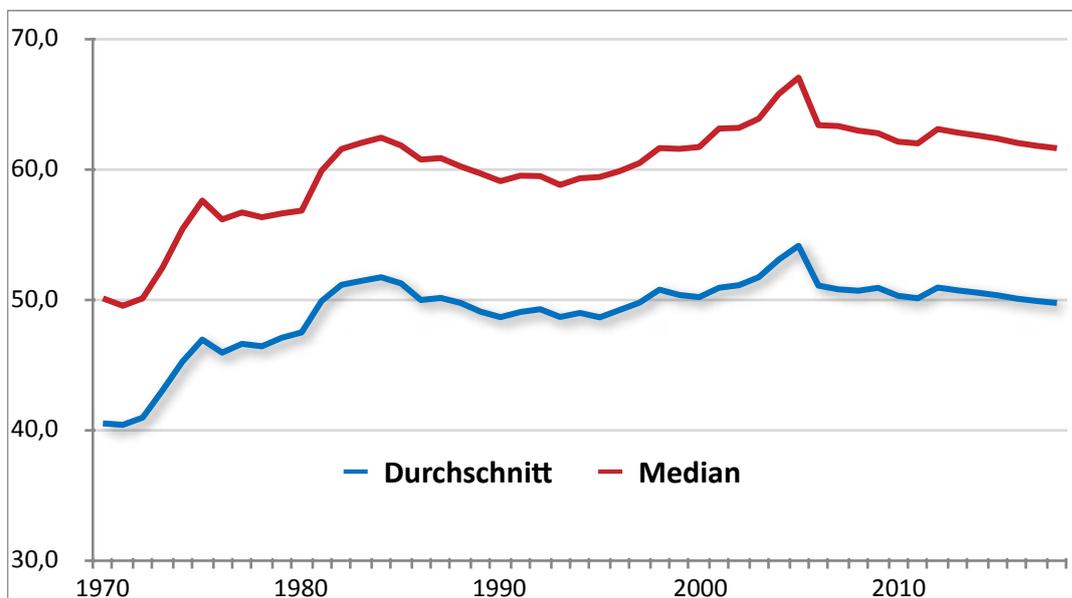
Die Entwicklung des Mindestlohns

Mit der grundlegenden Reform des französischen Mindestlohnregimes Anfang der 1970er Jahre ist der relative Wert des französischen Mindestlohns von etwa 50 % des Medianlohns auf über 60 % angestiegen. Nach einer leicht rückläufigen Periode von Mitte der 1980er bis Mitte der 1990er Jahre, hat sich der Anstieg weiter fortgesetzt und im Jahr 2005 mit 67 % des Medianlohns seinen bislang höchsten Wert erreicht. Letzteres hing auch mit der Verkürzung der gesetzlichen Arbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche zusammen, die um den Monatslohn der Mindestlohnempfänger konstant zu halten, zu einer überdurchschnittlich hohen Anhebung des Mindeststundenlohnsatzes geführt hat. Nach einem erneuten Rückgang bewegt sich der französische Mindestlohn in den letzten Jahren relativ konstant um die 62 % des Medianlohns.

Bei dem Verhältnis von Mindestlohn und Durchschnittslohn zeigt sich eine weitgehend parallele Entwicklung. Nachdem mit 54 % im Jahr 2005 der bislang höchste Wert erreicht wurde, liegt der französische Mindestlohn heute knapp unter 50 % des Durchschnittslohns.

Mindestlohn in Frankreich (1970-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Während kaum jemand in Frankreich den Mindestlohn an sich in Frage stellt, wird seine Höhe seit jeher äußerst kontrovers diskutiert. Vor allem die Arbeitgeberverbände beklagen das aus ihrer Sicht deutlich zu hohe Mindestlohniveau und konnten eine weitgehende Subventionierung der Niedriglöhne durch den Staat durchsetzen. Demnach müssen Unternehmen bis zu dem 1,6-fachen des Mindestlohns keine oder nur stark reduzierte Sozialabgaben zahlen, was den französischen Haushalt jedes Jahr mit mehreren Milliarden Euro belastet. Außerdem führt das System für viele Beschäftigte in eine Mindestlohnfalle, da Lohnerhöhungen auch zu einem Wegfall von Lohnsubventionierung führen und damit für die Unternehmen doppelt teuer werden.

Teilweise wird in Frankreich deshalb auch eine deutlich langsamere Entwicklung des Mindestlohns gefordert, um seinen relativen Wert im Verhältnis zum Median- oder Durchschnittslohn abzusenken. So hat z.B. die vorwiegend mit neoliberalen Ökonomen zusammengesetzte Groupe d'Experts sur le SMIC vorgeschlagen, die automatische Indexierung des Mindestlohns an die Preisentwicklung abzuschaffen. Auch internationale Organisationen wie z.B. wie die OECD oder die Europäische Kommission haben in der Vergangenheit immer wieder das französische Mindestlohniveau als zu hoch kritisiert und Maßnahmen für eine Reduzierung eingefordert.

Auf der anderen Seite stehen die Gewerkschaften und sozialen Bewegungen, wie z.B. die Gilet Jaunes, die darauf hinweisen, dass der Mindestlohn auch in Frankreich keineswegs ein Living Wage ist und nur knapp über der Armutrisikoschwelle liegt. Die Gewerkschaften treten deshalb über die regelmäßige Anpassung hinaus für eine außerordentliche Anhebung des Mindestlohns ein. Die Gewerkschaft CGT fordert z.B. einen Mindestlohn von 1.800 EUR pro Monat. Bei einer 35-Stunden-Woche entspricht dies einem Mindeststundenlohn von 11,87 EUR, der über 70 % des französischen Medianlohns liegen würde. Die Gewerkschaft FO hat sich sogar für eine Erhöhung des Mindestlohns auf 80 % des Medianlohns ausgesprochen, was nach ihren eigenen Berechnungen einem Mindestlohn von 1.915 EUR pro Monat oder 12,63 EUR pro Stunde entsprechen würde. Politische Unterstützung finden die Gewerkschaften bei der französischen Sozialdemokratie (Parti Socialiste, PS) und der Linksformation La France Insoumise (FI), die in ihren Europawahlprogrammen für eine europäische Mindestlohnregelung eintreten, der zufolge alle Mindestlöhne perspektivisch auf 65 % (PS) bzw. 75 % (FI) des Medianlohns angehoben werden sollen.

Griechenland

Gesetzliche Regelungen über Mindestlöhne wurden in Griechenland erstmal bereits 1953 erlassen. Seit der grundlegenden Tarifvertragsreform Anfang der 1990er Jahre wurde der griechische Mindestlohn nicht mehr per Gesetz, sondern im Rahmen eines nationalen Tarifabkommens zwischen den Dachorganisationen der Arbeitgeber und Gewerkschaften festgelegt. Während der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise 2009ff. wurde Griechenland jedoch in Rahmen der Kreditvergabe durch den Europäischen Stabilitätsmechanismus (ESM) ein grundlegender Wandel seines Mindestlohnregimes aufoktroyiert. Auf Druck der Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfond wurde im Jahr 2012 der bis dato tarifvertraglich vereinbarte Mindestlohn um 22 % abgesenkt und durch einen gesetzlichen Mindestlohn ersetzt.

Zugleich wurde auf Drängen der Troika auch das bis dato sehr umfassende griechische Tarifvertragssystem deutlich geschwächt. Durch Maßnahmen wie ein Verbot von Allgemeinverbindlicherklärungen oder der Abschaffung des Günstigkeitsprinzips wurde eine weitreichende Dezentralisierung der Tarifverhandlungen durchgesetzt. Im Ergebnis kam es zu einem dramatischen Rückgang der Tarifbindung der Beschäftigten von annähernd 100 % auf gerade einmal noch 25 %.

Das griechische Mindestlohnregime

Die aktuelle gesetzliche Grundlage des griechischen Mindestlohnregimes beruht auf Artikel 103 des Gesetzes Nr. 4172 aus dem Jahr 2013. Demnach existiert in Griechenland ein gesetzlicher Mindestlohn (κατώτερος μισθός), der per Dekret von der griechischen Regierung festgelegt wird. Aktuell liegt der Mindestlohn bei 650,00 EUR im Monat, was bei einer 40-Stunden-Woche einem Mindeststundenlohn von 3,76 EUR entspricht. Berücksichtigt man, dass in Griechenland in den meisten Fällen 14 Monatsgehälter pro Jahr bezahlt werden, entspricht dies umgerechnet einem Mindestlohn von 758,33 EUR pro Monat bzw. 4,38 EUR pro Stunde.

Der gesetzliche Mindestlohn gilt in Griechenland für alle Beschäftigten ohne Ausnahme. Von 2012 bis 2019 galt für Beschäftigte unter 25 Jahren ein besonderer Jugendmindestlohnsatz, der 11 % unterhalb des regulären Mindestlohns lag. Nach Beendigung des ESM-Programms wurde dieser besondere Jugendmindestlohn zum Februar 2019 noch von der Syriza-Regierung wieder abgeschafft.

Für die Anpassung des Mindestlohns sieht das Gesetz Nr. 4172 ein umfangreiches tripartistisches Konsultationsverfahren zwischen der griechischen Regierung, den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften vor. Einbezogen werden ebenfalls wissenschaftliche Expert*innen und Forschungsinstitute (einschließlich der griechischen Zentralbank, der nationalen Statistikbehörde, dem gewerkschaftlichen Forschungsinstitut INE – GSEE u.v.a). Koordiniert wird der gesamte Konsultationsprozess von einem dreiköpfigen Gremium, das sich aus Vertreter*innen des Arbeits- und Finanzministeriums sowie dem Präsidenten der staatlichen Schlichtungsbehörde OMED zusammensetzt. Auf der Grundlage der in diesem Konsultationsprozess ausgesprochenen Empfehlungen sowie unter Berücksichtigung der wirtschaftlichen Rahmendaten (Wachstum, Preise, Beschäftigung, sonstige Lohnentwicklung etc.) entscheidet dann die griechische Regierung über die Anpassung des Mindestlohns.

Eckdaten des griechischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen **Gesetz Nr. 4172/2013, Artikel 103 (Νόμος 4172/2013 - Άρθρο 103)**
https://www.kodiko.gr/nomologia/document_navigation/250460/nomos-4172-2013

Mindestlohn pro Stunde 3,76 EUR
(seit 1.2.2019) (bei 14 Monatsgehältern: 4,38 EUR)

Mindestlohn pro Monat 650,00 EUR
(seit 1.2.2019) (bei 14 Monatsgehältern: 758,33 EUR)

Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)

... Medianlohns	47,3 %
... Durchschnittslohns	32,3 %

Niedriglohnsektor (2017): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns
Alle/Frauen/Männer 15,9 %/17,9%/14,5 %

Festlegung des Mindestlohns **Regierung, nach Konsultationen von Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und wissenschaftlichen Expert*innen**

Anpassungsrhythmus unbestimmt

Indikatoren für die Anpassung Keine zwingenden Kriterien (Berücksichtigung wirtschaftlicher Rahmendaten wie Wachstum, Preise, Beschäftigung usw.)

Ausnahmen vom Mindestlohn keine

Tarifbindung der Beschäftigten (2016) 25,5 %

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2016) 20,2 %

Aktuelle Forderungen **Wiederherstellung des alten tarifvertraglichen Mindestlohnregimes und des Mindestlohnlevels vor 2012**
Gewerkschaften: GSEE
Parteien: Syriza

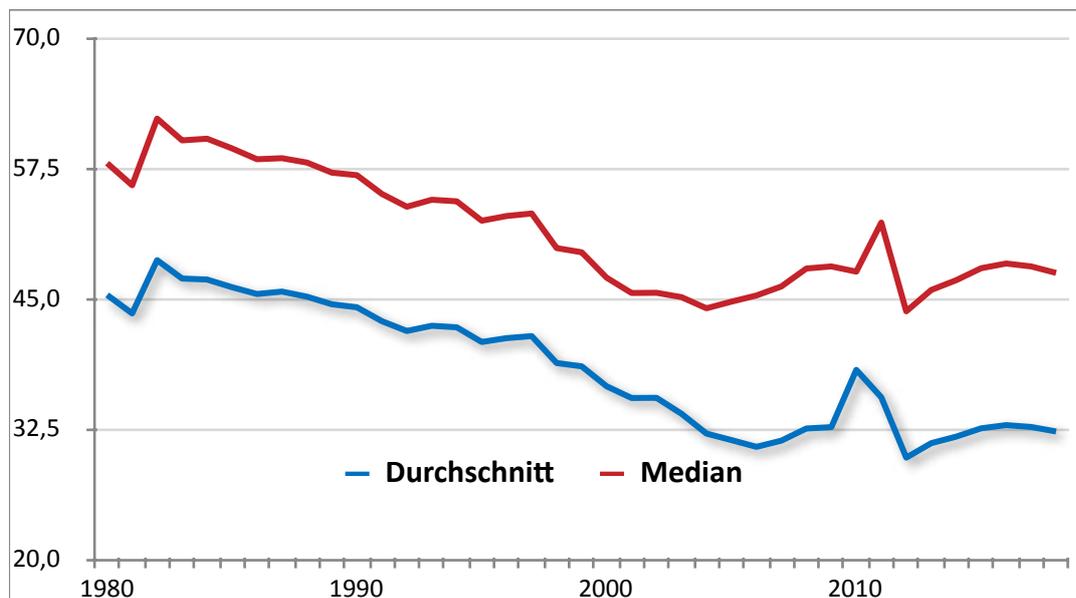
Quellen: WSI-Mindestlohn Datenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

Die Entwicklung des Mindestlohns

Anfang der 1980er Jahre lag der Mindestlohn in Griechenland noch bei über 62 % des Medianlohns. Dies war allerdings keineswegs Ausdruck eines besonders hohen Mindestlohns, sondern vielmehr eines allgemein recht niedrigen Lohnniveaus, das sich auch in einem niedrigen Medianlohn widerspiegelte. Zwischen Anfang der 1980er Jahre bis Mitte der 2000er Jahre ist die Entwicklung des griechischen Mindestlohns nahezu kontinuierlich hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurückgeblieben. Daran änderte auch die Tatsache nichts, dass seit den 1990er Jahren der Mindestlohn durch einen nationalen Tarifvertrag festgelegt wurde. Im Jahr 2004 erreichte der griechische Mindestlohn mit nur noch 44 % des Medianlohns seinen vorläufigen Tiefpunkt.

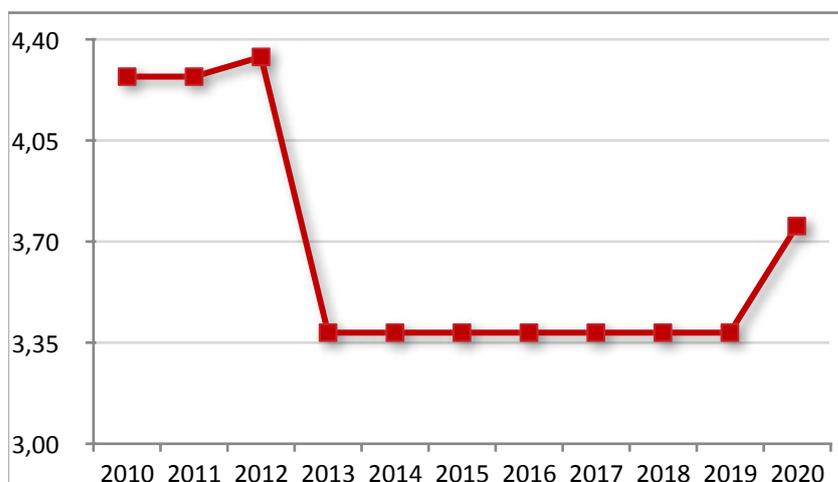
In den Folgejahren stieg der relative Mindestlohnwert dann erstmals wieder leicht an, bis er im Jahr 2011 sprunghaft auf über 52 % anwuchs. Letzteres war jedoch keineswegs das Ergebnis einer besonders starken Mindestlohnanhebung, als vielmehr der Tatsache geschuldet, dass im Zuge der Wirtschafts- und Finanzkrise die meisten Löhne in Griechenland stark gekürzt wurden. Damit sank auch der Medianlohn. Im Jahr 2012 wurde die allgemeine Lohnkürzung dann auch durch eine entsprechende Kürzung des Mindestlohns ergänzt, so dass der Mindestlohn wieder auf unter 44 % des Medianlohns absackte.

Mindestlohn in Griechenland (1980-2018) in % zum Median- und Durchschnittslohn



Quelle: OECD Earnings Database

Mindestlohn in Griechenland (2010-2020) in EUR pro Stunde*



* bei einer 40-Stunden-Woche; jeweils zum 1. Januar eines Jahres

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Anfang 2020 hat die aktuelle konservative Regierung den nach dem griechischen Mindestlohngesetz vorgesehenen Konsultationsprozess für eine mögliche zukünftige Anhebung des Mindestlohns gestartet. Der griechische Gewerkschaftsdachverband GSEE, der sich stets gegen die Kürzung des Mindestlohns ausgesprochen hatte, fordert hierbei nicht nur den Mindestlohn unverzüglich auf sein altes Niveau von 2011 wieder anzuheben, sondern will auch das alte Mindestlohnregime, bei dem der Mindestlohn im Rahmen nationaler Tarifverträge gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden verhandelt wird, wieder herstellen.

Die nun in der Opposition befindliche griechische Linkspartei Syriza hat mittlerweile im griechischen Parlament einen Gesetzesvorschlag unterbreitet, wonach der Mindestlohn in den Jahren 2020 und 2021 um jeweils 7,5 % ansteigen soll und damit das Niveau von 2011 wieder erreicht hätte. Ab 2022 sollte Griechenland dann wieder zum alten Mindestlohnregime zurückkehren und die Festlegung des Mindestlohns den nationalen Tarifvertragsparteien überlassen. Auch die konservative Regierungspartei Nea Dimokratia hat sich für eine stärkere Anhebung des Mindestlohns ausgesprochen, ohne jedoch bereits einen konkreten Betrag zu nennen. Eine weitere Erhöhung des griechischen Mindestlohns ist jedoch frühestens im Frühsommer 2020 zu erwarten, wenn der derzeit laufende Konsultationsprozess abgeschlossen ist.

Großbritannien

In Großbritannien gibt es seit dem 1. April 1999 einen nationalen gesetzlichen Mindestlohn. Zielsetzung seiner Einführung war die Bekämpfung der in den 1990er Jahren stark gestiegenen Lohnungleichheit. Den Hintergrund hierfür bildete eine nur noch sehr lückenhafte tarifliche Mindestlohnsicherung, nachdem die Tarifbindung von ca. 75 % im Jahr 1980 auf 40 % im Jahr 1998 zurückgegangen war. Hinzu kam die Abschaffung der seit 1909 existierenden so genannten Wages Councils im Jahr 1993. Die Wages Councils waren paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern besetzte Gremien, die in spezifischen Niedriglohnsektoren mit schwacher Gewerkschaftspräsenz mit der Unterstützung von ‚unabhängigen‘ Experten eine Lohnuntergrenze festsetzten.

Bei der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns wählte die damalige Labour Regierung einen sehr vorsichtigen Ansatz mit einem vergleichsweise niedrigen Mindestlohn von knapp über 40 % des Medianlohns. Dies wiederum war der Ausgangspunkt einer zivilgesellschaftlich organisierten Living Wage Initiative, die ihren Ursprung 2001 zunächst in London hatte und sich 10 Jahre später auf ganz Großbritannien ausweitete. Der Hauptkritikpunkt der Living Wage Kampagne war, dass der niedrige gesetzliche Mindestlohn nicht ausreicht, um Erwerbsarmut effektiv zu bekämpfen. Institutionell getragen wurde die Kampagne von der Living Wage Foundation, die seit 2011 auf der Grundlage eines Korbes von Waren und Dienstleistungen einen Lohn berechnet, der notwendig ist, um einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Aktuell liegt dieser freiwillige Living Wage für Großbritannien mit 9,30 GBP ca. 7 % und der für London mit 10,75 GBP ca. 20 % über dem gesetzlichen Mindestlohn für Beschäftigte über 25 Jahren. Aufgrund seines freiwilligen Charakters ist die Reichweite des Living Wage vergleichsweise gering. 2019 waren 6.000 Unternehmen mit etwa 180.000 Beschäftigten als so genannte ‚Living Wage-Unternehmen‘ akkreditiert.

Die politische Bedeutung der Kampagne war jedoch enorm, da sie das Thema der Erwerbsarmut ins Zentrum der politischen Debatte rückte. Der politische Erfolg der Living Wage Kampagne zeigt sich auch darin, dass 2016 die damalige konservative Regierung den Mindestlohn substanziell erhöhte und diesen ‚neuen‘ Mindestlohn für Beschäftigte ab 25 Jahren National Living Wage nannte. Die politische Bedeutung zeigt sich des Weiteren auch darin, dass aktuell Gewerkschaften und Parteien wie die Labour Party und die Scottish National Party eine Erhöhung des Mindestlohns auf das Niveau des Living Wage fordern. Anlass hierfür ist der mit 19 % der Vollzeitbeschäftigten weiterhin große und geschlechtsspezifisch stark segregierte Niedriglohnsektor in Großbritannien.

Das britische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des britischen Mindestlohnregimes ist das 1999 verabschiedete Mindestlohngesetz (National Minimum Wage Act). Die jeweils aktuelle Höhe des Mindestlohns wird über eine so genannte Änderungsverordnung (National Minimum Wage (Amendment) Regulation) festgelegt. Ab April 2020 liegt der gesetzliche Mindestlohn für Beschäftigte, die mindestens 25 Jahre alt sind bei 8,72 GBP, was 9,93 EUR entspricht. Die Gestaltung der Mindestlohnhöhe wurde im Zeitverlauf immer komplexer aufgrund der Zunahme der nach Alter gestaffelten geringeren Mindestlohntarife. Während bei

seiner Einführung 1999 lediglich zwei Mindestlohntarife für Beschäftigte zwischen 18-21 Jahren sowie einen Erwachsenenmindestlohn für Beschäftigten ab 22 Jahre existierte, gibt es heute wie in untenstehender Tabelle dargelegt fünf verschiedene nach Alter gestaffelte Mindestlohnkategorien. Dieser reichen vom Erwachsenenmindestlohn für Beschäftigte ab 25 Jahren bis zum Mindestlohn für Auszubildende, der weniger als 50 % des Erwachsenenmindestlohns beträgt. Letztgenannter gilt für alle Auszubildenden im Alter zwischen 16 und 18 Jahren sowie für ältere Auszubildende in ihrem ersten Ausbildungsjahr.

Tabelle: Nach Alter gestaffelter Mindestlohn (ab April 2020)

	25 Jahre und älter	21-24 Jahre	18-20 Jahre	Unter 18 Jahre	Auszubildende
GBP	8,72	8,20	6,45	4,55	4,15
EUR	9,93	9,34	7,35	5,18	4,73
% des vollen Mindestlohns	100	94	74	52	48

Quelle: Low Pay Commission

Die Anpassung des Mindestlohns erfolgt in Großbritannien durch eine Verordnung der Regierung auf Empfehlung der 1997 gegründeten Niedriglohnkommission (Low Pay Commission). Diese besteht aus neun Mitgliedern, die sich zu gleichen Teilen aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite sowie aus der Wissenschaft zusammensetzen. Die Aufgabe der Niedriglohnkommission besteht in der empirisch fundierten Beratung der Regierung bei der Festsetzung der Mindestlohnhöhe. Die Kommission muss dabei zwei Zielsetzungen berücksichtigen. Zum einen soll der Mindestlohn die Situation von Niedriglohneempfängern verbessern, ohne sich jedoch negativ auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit auszuwirken.

In der Vergangenheit wurden alle Empfehlungen einstimmig beschlossen, was wiederum die meist sehr zurückhaltenden Anpassungsschritte des Mindestlohns erklärt. Als zusätzliches Kriterium führte die Regierung 2016 Zielmarken für den relativen Wert des Mindestlohns ein. Die erste Zielmarke bestand darin, bis 2020 den Mindestlohn auf 60 % des Medianlohns zu erhöhen. Im Herbst 2019 verkündete die neue konservative Regierung, den Mindestlohn bis 2024 auf 10,50 GBP bzw. zwei Drittel des Medianlohns erhöhen zu wollen.

Die Entwicklung des Mindestlohns

Seit seiner Einführung ist der Mindestlohn in der Regel jährlich stärker gestiegen als die generelle Lohnentwicklung. Dies zeigt sich auch an dem mit wenigen Ausnahmen kontinuierlichen Wachstum des relativen Werts des Mindestlohns. Nach dem vorsichtigen Einstieg und dem absoluten Tiefpunkt im Jahr 2001 mit 40,2 % des Medianlohns bzw. 33,1 % des Durchschnittslohns stieg der relative Wert kontinuierlich bis zum Anfang der Finanzkrise im Jahr 2007. Mit dem Beginn der Krise waren die Empfehlungen der Niedriglohnkommission sehr viel zurückhaltender und orientierten sich im Wesentlichen an der allgemeinen Lohnentwicklung, so dass der relative Wert des Mindestlohns von 2007 bis 2011 mehr oder

weniger stagnierte und auch in den darauf folgenden vier Jahren bis 2015 nur um weniger als zwei Prozentpunkte wuchs. Im Jahr 2016 stieg der Mindestlohn mit der Einführung des National Living Wage sprunghaft um vier Prozentpunkte über die Schwelle des Armutslohns auf 52,7 % des Medianlohns. Auch in den folgenden 2 Jahren bis 2018 entwickelte sich der Mindestlohn dynamisch, so dass der relative Mindestlohnwert in Großbritannien mit 54,5 % des Medianlohns europaweit im oberen Mittelfeld liegt. Aufgrund der weiter dynamischen Entwicklung in den Jahren 2019 und 2020, die noch nicht in den OECD-Daten berücksichtigt ist, ist ein weiterer Anstieg des relativen Wertes zu erwarten.

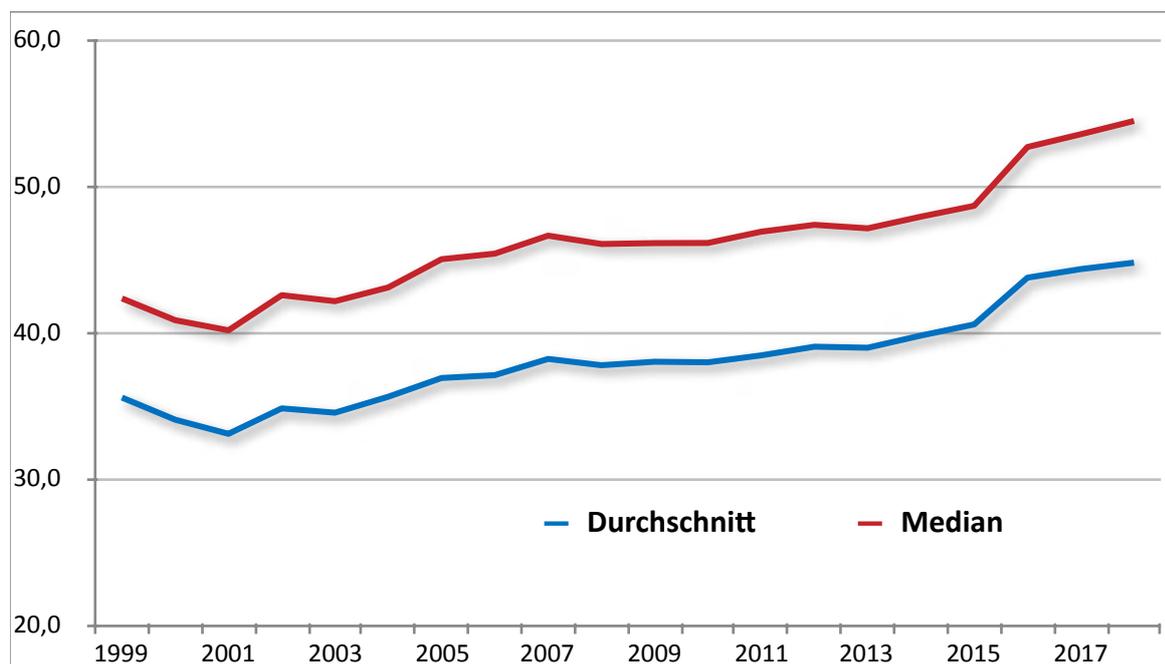
Eckdaten des britischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Nationales Mindestlohngesetz (<i>National Minimum Wage Act</i>) von 1998 https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents In Verbindung mit einer Änderungsverordnung für den nationalen Mindestlohn (<i>National Minimum Wage (Amendment) Regulation</i>): aktuell für 2019: http://www.legislation.gov.uk/uksi/2019/603/introduction/made
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.2.2020)	8,72 GBP (= 9,93 EUR)
Mindestlohn pro Monat (ab 1.4.2020)	1438,80 GBP (= 1639,15 EUR) (auf Grundlage einer 38-Stunden-Woche = 165 Stunden pro Monat)
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	54,5 %
... Durchschnittslohns	44,8 %
Niedriglohnsektor (2018): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	19,0 %/25,5 %/14,7 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung auf Empfehlung der Niedriglohnkommission
Anpassungsrhythmus	jährlich, seit 2017 jeweils zum 1.4. eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Gesamtabwägung zwischen angemessenem Mindestschutz und Auswirkungen auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit Relativer Wert des Mindestlohns: zwei Drittel des Medianlohns bis 2024
Ausnahmen vom Mindestlohn	Nach Alter gestaffelter niedrigerer Mindestlohn für Jugendliche und für Auszubildende
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	34,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2016)	24,1 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung auf Zwei Drittel des Medianlohns bis 2024 (10,50 GBP = 11,96 EUR) Konservative Partei (Conservative Party) Sofortige Erhöhung auf Living Wage Niveau von 10 GBP (= 11,39 EUR) Gewerkschaften: Trades Union Congress, TUC Parteien: Labour Party, Scottish National Party

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

Mindestlohn in Großbritannien (1999-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Die derzeitige Debatte um den Mindestlohn ist stark geprägt von zwei Entwicklungen. Einerseits von der nach wie vor sehr hohen generellen und geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit. Dies findet seinen Ausdruck in dem großen Niedriglohnbereich und der Tatsache, dass die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Großbritannien innerhalb der EU nur von der in Deutschland und der Tschechischen Republik überboten wird. Andererseits spielen wahltaktische Überlegungen eine wichtige Rolle, da die neue konservative Regierung mit der Erhöhung des Mindestlohns versucht neue Wählerschichten, die bisher eher der Labour Party zugeneigt waren, zu gewinnen. Vor diesem Hintergrund gibt es momentan eine Reihe von Vorschlägen zur Erhöhung des Mindestlohns mit dem freiwilligen Living Wage als wichtigen Bezugspunkt. Die konservative Regierung kündigte im Herbst 2019 an, den Erwachsenenmindestlohn – den so genannten National Living Wage – in den nächsten fünf Jahren bis 2024 auf 10,50

GBP bzw. zwei Drittel des Medianlohns erhöhen zu wollen; allerdings mit der Einschränkung dass dies nur erfolgt, wenn dies die ökonomische Situation des Landes erlaubt. Im Gegensatz dazu fordern der Britische Gewerkschaftsbund TUC und die Labour Party die sofortige Anhebung des Mindestlohns auf das Niveau des Living Wages von 10 GBP sowie zusätzlich die Abschaffung der nach Alter gestaffelten geringeren Mindestlohntarife. Ein ähnliche Forderung der sofortigen Anhebung des Mindestlohns auf das Niveau des auf der Basis eines Waren- und Dienstleistungskorbes berechneten ‚tatsächlichen‘ Living Wage (Real Living Wage) findet sich im Programm der zweitgrößten Oppositionspartei der Scottish National Party.

Irland

Irland ist ein Nachzügler bei der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns, die erst im Jahr 2000 erfolgte. Das irische Mindestlohnregime weist zwei Besonderheiten auf. Zum einen existieren neben dem gesetzlichen Mindestlohn in einigen Sektoren spezifische über Verordnungen festgelegte Mindestlöhne. Zum anderen entwickelte sich nach dem Vorbild Großbritanniens neben dem gesetzlichen Mindestlohn auch eine so genannte ‚Living-Wage-Initiative‘, die regelmäßig einen eigenen Living-Wage für Irland kalkuliert, der 2019 bei 12,30 EUR lag und damit zum damaligen Zeitpunkt 26 % höher war als der gesetzliche Mindestlohn. Die Living-Wage Initiative entstand 2014 aus der Erkenntnis, dass der gesetzliche Mindestlohn nicht ausreichte, um einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Trotz eines vergleichsweise hohen absoluten Wertes des Mindestlohns von 10,10 EUR im Jahr 2020 ist der Mindestlohn in Irland gemessen am Medianlohn auch heute noch ein Armutslohn. Dies zeigt sich auch an dem im europäischen Kontext großen Niedriglohnsektor, der 2014 23 % der Vollzeitbeschäftigten umfasste. Daher spielt der ‚living wage‘ eine wichtige politische Rolle als Referenzkriterium für Forderungen nach einer substanziellen Erhöhung des Mindestlohns zur Bekämpfung der Erwerbsarmut. Die Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns für die Sicherung eines angemessenen Lohns zeigt sich angesichts einer Tarifbindung von nur 34 % auch an der schwachen tariflichen Mindestlohnsicherung.

Das irische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des irischen Mindestlohnregimes ist das Mindestlohngesetz (National Minimum Wage (Low Pay Commission) Act) aus dem Jahr 2015 als novellierte Version des ursprünglichen Mindestlohngesetzes aus dem Jahr 2000. Die Novellierung erfolgte aufgrund der Einführung der Niedriglohnkommission (Low Pay Commission). Das Mindestlohngesetz von 2015 definiert daher die Grundprinzipien des Mindestlohns und die Rolle und Funktion der Niedriglohnkommission bei seiner Anpassung.

Die Niedriglohnkommission besteht aus acht Mitgliedern und einem unabhängigen Vorsitzenden. Die acht ordentlichen Mitglieder setzen sich aus jeweils drei Vertreter*innen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie zwei Wissenschaftler*innen zusammen. Nach dem Gesetz besteht die Aufgabe der Niedriglohnkommission darin, gegenüber der Regierung eine Empfehlung für einen Mindestlohn auszusprechen, der die Situation möglichst vieler Niedriglohnempfänger verbessert, ohne gleichzeitig zu negativen Folgen für die Beschäftigung und die Wirtschaft zu führen. Die Empfehlungen werden mit einfacher Mehrheit verabschiedet. Für die Anpassung des Mindestlohns gibt es keine feste Formel. Die Niedriglohnkommission muss bei der Formulierung ihrer Empfehlung allerdings die Auswirkungen auf die generelle Lohnentwicklung, soziale Ungleichheit, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Wettbewerbsfähigkeit und die generellen Lebenshaltungskosten

berücksichtigen. Ein Rolle spielt zudem der internationale Vergleich, insbesondere mit der Situation in Großbritannien und Nordirland. Auf der Grundlage der Empfehlung der Niedriglohnkommission verabschiedet die Regierung eine Nationale Mindestlohnverordnung (National Minimum Wage Order), die den jeweils aktuellen Mindestlohnwert festsetzt.

Gemäß der im Januar 2020 verabschiedeten Mindestlohnverordnung beträgt der Mindestlohn seit 1. Februar 2020 für alle Arbeitnehmer 10,10 EUR pro Stunde, was auf der Grundlage einer 39-Stunden-Woche einem monatlichen Stundenlohn von 1.706,90 EUR entspricht. Ausgenommen vom Mindestlohn sind in Irland alle Arbeitnehmer*innen, die jünger als 20 Jahre sind. Für sie gilt ein besonderer, nach Alter gestaffelter, Jugendmindestlohn. Für Beschäftigte, die 19 Jahre alt sind, gilt ein Stundenmindestlohn von 9,09 EUR, was 90 % des Erwachsenenmindestlohns entspricht. Für 18-jährige beträgt der Mindestlohn pro Stunde 8,08 EUR und damit 80 % des Mindestlohns für Erwachsene. Beschäftigte, die jünger als 18 Jahre alt sind, haben Anspruch auf 7,07 EUR Stundenmindestlohn und damit lediglich 70 % des Erwachsenenmindestlohns. Der seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns existierende reduzierte Mindestlohn für Praktikant*innen (trainees)

wurde im März 2019 abgeschafft.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es in Irland noch zwei besondere Arten der Mindestlohnsicherung für spezifische Sektoren über Verordnungen. Die Erste ist die so genannte Sektorale Beschäftigungsverordnung (Sectoral Employment Order), bei der auf Antrag einer oder beider Tarifparteien das Arbeitsgericht der Regierung den Erlass einer Verordnung empfiehlt, um in dem spezifischen Sektor bestimmte Aspekte des Beschäftigungsverhältnisses wie zum Beispiel Bezahlung sowie Renten- oder Krankengeldregelungen festzulegen. Eine Sektorale Beschäftigungsverordnung hat rechtlich verbindlichen Charakter für alle Beschäftigten des Sektors. Aktuell existieren drei Sektorale Beschäftigungsverordnungen in den Bereichen Auftragsdienste im Maschinenbau-Gebäudetechnik (Mechanical Engineering Building Services Contracting Services), Bauindustrie (Construction Sector) und Elektrische Auftragsdienste (Electrical Contracting Services). Die zweite Art der Verordnung ist die so genannte Verordnung zur Beschäftigungsregelung (Employment Regulation Order) in Sektoren, in denen die Löhne besonders niedrig sind und kein etabliertes

System von Tarifverhandlungen existiert. In diesen Sektoren formuliert ein paritätisch mit Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern besetzter Gemeinsamer Arbeitsausschuß (Joint Labour Committee) einen Vorschlag für eine Verordnung über Mindestlöhne und Beschäftigungsbedingungen. Um rechtlich wirksam zu werden, muss die vom Gemeinsamen Arbeitsausschuß vorgeschlagene Verordnung vom Arbeitsgericht angenommen und dann auf Vorschlag des Arbeitsgerichtes von der Regierung als Verordnung zur Beschäftigungsregelung verabschiedet werden. Dann gilt auch diese Verordnung für den ganzen Sektor. Aktuelle existiert eine solche Verordnung zur Beschäftigungsregelung im Bereich der Auftragsdienste im Reinigungssektor (Contract Cleaning) sowie in der Sicherheitsindustrie (Security Industry). Sowohl die in den Sektoralen Beschäftigungsverordnungen als auch die in den Verordnungen zur Beschäftigungsregelung festgelegten Mindestlöhne sind zum Teil um einiges höher als der gesetzliche Mindestlohn. In der 2019 verabschiedeten Sektoralen Beschäftigungsverordnung für die Bauindustrie zum Beispiel liegt der Mindeststundenlohn für Berufseinsteiger bei 14,14 EUR und für ausgebildete Handwerker bei 19,44 EUR.

Eckdaten des irischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Mindestlohngesetz von 2015 (National Minimum Wage (Low Pay Commission) Act 2015) http://www.irishstatutebook.ie/eli/2015/act/22/enacted/en/print#sec1 in Verbindung mit einer Mindestlohnverordnung. Aktuell: http://www.irishstatutebook.ie/eli/2020/si/8/made/en/print
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.2.2020)	10,10 EUR*
Mindestlohn pro Monat (seit 1.2.2020)	1.706,90 EUR (auf Grundlage einer 39-Stunden-Woche = 169 Stunden pro Monat)
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	47,5 %
... Durchschnittslohns	39,9 %
Niedriglohnsektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	23,0 %/24,4 %/17,4 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung auf Empfehlung der Niedriglohnkommission
Anpassungsrhythmus	jährlich zu Beginn des Jahres
Indikatoren für die Anpassung	
Ausnahmen vom Mindestlohn	Niedrigerer Mindestlohn (gestaffelt) für Jugendliche unter 20 Jahren; Höhere Mindestlöhne in ausgewählten Sektoren per Verordnung
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	34,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2016)	24,1 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung auf ‚living wage‘ Niveau von 12,30 EUR Gewerkschaften: Irischer Gewerkschaftsbund (Irish Congress of Trade Unions, ICTU) Parteien: Sinn Féin, Labour Party

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

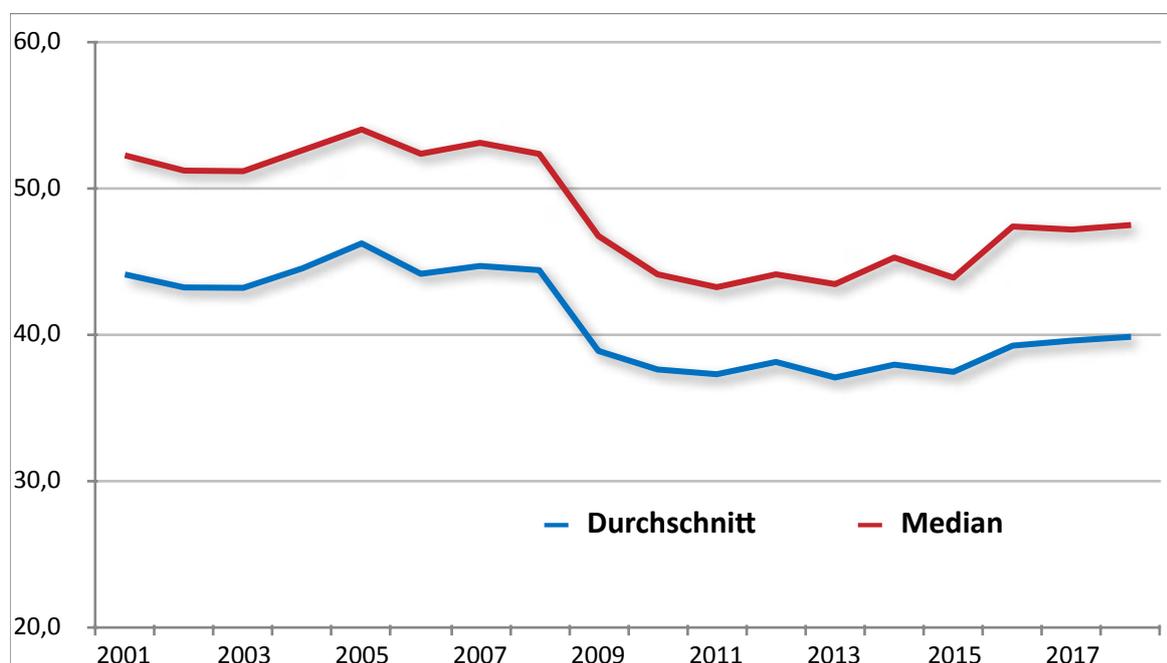
Die Entwicklung des Mindestlohns

Seit seiner Einführung ist der Mindestlohn in der Regel jährlich stärker gestiegen als die generelle Lohnentwicklung. Dies zeigt sich auch an dem mit wenigen Ausnahmen kontinuierlichen Wachstum des relativen Werts des Mindestlohns. Nach dem vorsichtigen Einstieg und dem absoluten Tiefpunkt im Jahr 2001 mit 40,2 % des Medianlohns bzw. 33,1 % des Durchschnittslohns stieg der relative Wert kontinuierlich bis zum Anfang der Finanzkrise im Jahr 2007. Mit dem Beginn der Krise waren die Empfehlungen der Niedriglohnkommission sehr viel zurückhaltender und orientierten sich im Wesentlichen an der allgemeinen Lohnentwicklung, so dass der relative Wert des Mindestlohns von 2007 bis 2011 mehr oder

weniger stagnierte und auch in den darauf folgenden vier Jahren bis 2015 nur um weniger als zwei Prozentpunkte wuchs. Im Jahr 2016 stieg der Mindestlohn mit der Einführung des National Living Wage sprunghaft um vier Prozentpunkte über die Schwelle des Armutslohns auf 52,7 % des Medianlohns. Auch in den folgenden 2 Jahren bis 2018 entwickelte sich der Mindestlohn dynamisch, so dass der relative Mindestlohnwert in Großbritannien mit 54,5 % des Medianlohns europaweit im oberen Mittelfeld liegt. Aufgrund der weiter dynamischen Entwicklung in den Jahren 2019 und 2020, die noch nicht in den OECD-Daten berücksichtigt ist, ist ein weiterer Anstieg des relativen Wertes zu erwarten.

Mindestlohn in Irland (2000-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Angesichts des niedrigen relativen Wertes des Mindestlohns ist die substanzielle Erhöhung des Mindestlohns seit einiger Zeit ein zentrales Thema. Der ‚living wage‘ spielt dabei eine wichtige Rolle als Referenzkriterium. So fordert der Irische Gewerkschaftsbund (Irish Congress of Trade Unions, ICTU) eine Erhöhung des Mindestlohns auf das Niveau des ‚living wage‘ von 12,30 EUR und kritisiert gleichzeitig die moderate Erhöhung des Mindestlohns im Jahr 2020 um lediglich 30 Cent von 9,80 EUR auf 10,10 EUR. Die Erhöhung des Mindestlohns auf ‚living wage‘-Niveau war auch ein wichtiges Thema der politischen Parteien vor der Wahl im Februar 2020. Angesichts der rapide gestiegenen Lebens-

haltungskosten in Irland und zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Lohnungleichheit forderte Sinn Féin zum Beispiel ebenfalls eine substanzielle Erhöhung des Mindestlohns auf ‚living wage‘-Niveau. Auch die ebenfalls in der Opposition befindliche Labour Party formulierte in ihrem Wahlprogramm, den Mindestlohn binnen drei Jahren auf 12,30 EUR und damit ‚living wage‘-Niveau anzuheben.

Italien

Italien gehört zu den wenigen Ländern in Europa, in denen bislang kein gesetzlicher Mindestlohn existiert. Stattdessen sorgen nationale Branchentarifverträge für eine tarifvertragliche Mindestlohnsicherung auf sektoraler Ebene. Die formale Tarifbindung liegt über die letzten Jahrzehnte hinweg relativ konstant bei mindestens 80 % der Beschäftigten. Manche Quellen gehen sogar von einer Tarifbindung von über 90 % aus. Die hohe Tarifbindung liegt neben der großen Verbreitung nationaler Branchentarifverträge auch an einem im europäischen Vergleich relativ hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrads, der mit 34 % zu einem der höchsten außerhalb von Skandinavien gehört.

Darüber hinaus wird die tarifvertragliche Mindestlohnsicherung auch durch die italienische Verfassung gestützt. Nach Artikel 36 (1) haben alle Beschäftigten in Italien das Recht auf einen Lohn, der in einem angemessenen Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung steht und mindestens ausreichend ist, um ein würdiges Dasein für sie selbst und ihre Familien zu gewährleisten. Die italienischen Arbeitsgerichte betrachten in der Regel den sektoralen Tariflohn als denjenigen Lohn, der die Anforderungen dieses Verfassungsrechtes erfüllt. Da dieses Recht individuell einklagbar ist, werden hierdurch de facto die tarifvertraglichen Mindestlöhne allgemeinverbindlich ohne dass ein gesondertes Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung existiert.

Die formale Stabilität und Reichweite des italienischen Tarifvertragssystems wird jedoch dadurch relativiert, dass insbesondere in Süd-Italien ein großer informeller Sektor besteht, in dem vielfach Löhne unterhalb des tarifvertraglich vereinbarten Niveaus gezahlt werden. Hinzu kommt in den letzten Jahren der vermehrte Abschluss so genannter „Piratarifverträge“ (*contratti collettivi pirata*), die von nicht-repräsentativen Arbeitnehmervertretungen und so genannten ‚gelben‘ – also arbeitgeberfreundlichen – Gewerkschaften abgeschlossen werden und die in vielen Fällen etablierte Tarifstandards deutlich unterlaufen.

Obwohl nach offiziellen statistischen Angaben der Niedriglohnsektor mit weniger als 8 % der Beschäftigten vergleichsweise klein ist, wird auch in Italien von einer deutlichen Zunahme nicht-existenzsichernder Armutslöhne ausgegangen. Vor diesem Hintergrund wird seit einigen Jahren intensiv über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns (*salario minimo legale*) in Italien diskutiert.

Das italienische Mindestlohnregime

Mindestlöhne werden in Italien bislang ausschließlich durch Tarifverträge festgelegt. Im Rahmen eines zweistufigen Tarifvertragssystems, wird die Mehrzahl der Beschäftigten durch nationale Branchentarifverträge (*contratto collettivo nazionale del lavoro*, CCNL) erfasst. Hinzu kommen für etwa ein Drittel der Beschäftigten ergänzende Tarifverträge auf lokaler und betrieblicher Ebene.

Während unmittelbar immer nur die Mitglieder der tarifvertragsschließenden Parteien an den Tarifvertrag gebunden sind, führt die gerichtliche Handhabe des in der italienischen Verfassung festgeschriebenen Rechtes auf einen angemessenen Lohn de facto zu einer Allgemeinverbindlichkeit der tarifvertraglichen Mindestlöhne.

Eckdaten des italienischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen	Tarifverträge; indirekte Verallgemeinerung durch die italienische Verfassung (Artikel 36, 1)
Tarifvertragliche Mindestlöhne pro Stunde (2019) (auf der Grundlage von 13-14 Monatsgehältern)	mehrheitlich zwischen 6,00 bis 12,00 EUR (7,00 bis 13,00 EUR)
Tarifvertragliche Mindestlöhne pro Monat (2019) (auf der Grundlage von 13-14 Monatsgehältern)	mehrheitlich zwischen 1.000 bis 1.900 EUR (1.100 bis 2.000 EUR)
Mindestlöhne in % des ...	
Medianlohns (2017)	55 bis 102 %
Durchschnittslohns (2017)	44 bis 82 %
Niedriglohnssektor (2016): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns; Alle/Frauen/Männer	7,7 %/9,7 %/6,9 %
Festlegung des Mindestlöhne	Autonome Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
Anpassungsrhythmus	alle 2-3 Jahre
Tarifbindung der Beschäftigten (2018)	80,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	34,0 %
Aktuelle Forderung	Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 9,00 EUR Parteien: Lega Nord, M5S (<i>MoVimento 5 Stelle</i>), PD (<i>Partito Democratico</i>) Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 10,00 EUR Parteien: PRC (<i>Partito della Rifondazione Comunista</i>) Ablehnung eines gesetzlichen Mindestlohns, aber Allgemeinverbindlicherklärung aller Tarifverträge von repräsentativen Organisationen Gewerkschaften: CGIL, CISL, UIL

Quellen: OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1., Fondazione Giuseppe Di Vittorio, eigene Berechnungen

Die tarifvertraglichen Mindestlöhne in Italien weisen eine große Spannweite auf. Nach einer Untersuchung der Fondazione Giuseppe Di Vittorio von 12 der bedeutsamsten nationalen Branchentarifverträge variierten die tarifvertraglichen Mindestlöhne pro Stunde zwischen 11,50 EUR bei den Finanzdienstleistungen und 6,20 EUR bei den privaten Sicherheitsdiensten. Da alle Tarifverträge 13 oder sogar 14 Monatsgehälter vorsehen, liegen die aufs Jahr gerechneten Mindeststundenlöhne zwischen 7,07 und 12,34 Euro. Gemessen am Medianlohn für das Jahr 2017 liegen die meisten tarifvertraglichen Mindestlöhne

zwischen 60 und 80% und damit deutlich höher als die gesetzlichen Mindestlöhne in den meisten EU-Staaten. Auch der niedrigste tarifvertragliche Mindestlohn für die privaten Sicherheitsdienste liegt mit 55 % des Medianlohns immer noch relativ hoch. Gemessen am Durchschnittslohn liegen die tarifvertraglichen Mindestlöhne zwischen 50 und 65 %. Bei dem untersten tarifvertraglichen Mindestlohn für die privaten Sicherheitsdienste sind es 44%. Wird bei den tarifvertraglichen Mindestlöhnen das 13 und 14 Monatsgehalt berücksichtigt, fällt der relative Wert des Mindestlohns entsprechend höher aus.

Die Entwicklung der Tarifbindung

In Ländern, deren Mindestlohnregime in erster Linie auf einer tarifvertraglichen Mindestlohnsicherung beruhen, hängt die Reichweite von Mindestlöhnen vor allem von der Entwicklung der Tarifbindung ab. In Italien ist die formale Tarifbindung mit etwa 80 % der Beschäftigten über die letzten Jahrzehnte hinweg außerordentlich stabil geblieben. Jenseits der offiziellen Tarifbindung zeigen sich die Probleme des italienischen Tarifvertragssystems jedoch in der Nicht-Einhaltung von Tarifstandards (vor allem im informellen Sektor) und der Zunahme von Piraten-tarifverträgen durch nicht-repräsentative Organisationen, die ebenfalls etablierte Tarifstandards unterminieren. Von den etwa 800 derzeit gültigen Tarifverträgen werden nur etwa ein Drittel von den drei großen repräsentativen Gewerkschaftsorganisationen

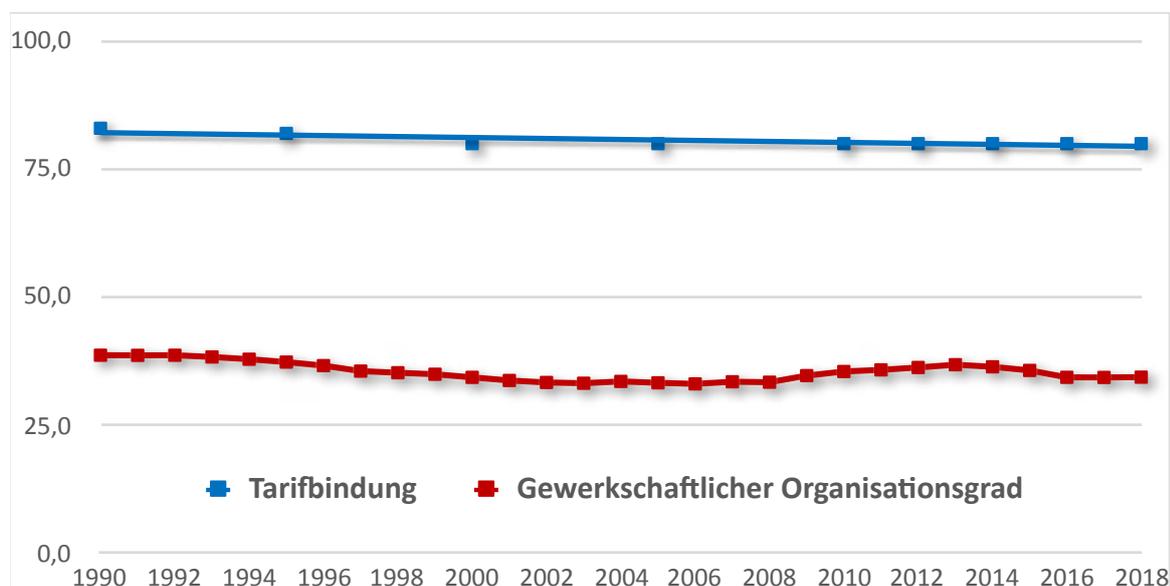
CGIL (Confederazione Italiana Generale del Lavoro), CISL (Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori) und UIL (Unione Italiana del Lavoro) unterzeichnet. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Italien ist ebenfalls vergleichsweise hoch und stabil. In den 1990er Jahren ist er von 39 auf 33 % gesunken. In den 2000er Jahre verharrte er weitgehend konstant auf diesem Niveau, um in den 2010 Jahren zeitweilig wieder auf 37 % anzusteigen. Aktuell hat sich der Organisationsgrad wieder um die 34 % eingependelt. Wie in den meisten Ländern weisen auch die italienischen Gewerkschaften vor allem in den Niedriglohns-sektoren des privaten Dienstleistungsgewerbes einen eher unterdurchschnittlichen Organisationsgrad auf.

Mindestlöhne in ausgewählten nationalen Branchentarifverträgen in Italien (2019)

	in EUR pro Stunde (2019)		in % des Medianlohns von 2017		in % des Medianlohns von 2017	
	12 Monate	13/14 Monate	12 Monate	13/14 Monate	12 Monate	13/14 Monate
Finanzdienstleistungen	11,50	12,34	102,2	109,7	81,9	87,9
Gesundheitswesen (Nicht-ärztliches Personal)	9,17	9,93	81,5	88,3	65,3	70,7
Chemieindustrie	8,80	10,20	78,2	90,6	62,7	72,6
Nahrungsmittelindustrie	8,80	10,51	78,3	93,5	62,7	74,9
Eisenbahnsektor	8,56	10,25	76,1	91,1	61,0	73,0
Zementindustrie	8,36	9,15	74,3	81,3	59,6	65,1
Bildung und Forschung	8,30	11,56	73,7	102,7	59,1	82,3
Handel	7,64	8,64	67,9	76,8	54,4	61,5
Metallindustrie	7,58	8,19	67,4	72,8	54,0	58,3
Öffentliches Tourismugewerbe	7,28	8,43	64,7	74,9	51,8	60,0
Gebäudereinigung und Facility Managment	6,52	7,59	57,9	67,5	46,4	54,1
Privater Sicherheitsdienste	6,20	7,07	55,1	62,9	44,2	50,4

Quellen: Fondazione Giuseppe Di Vittorio (Tariflöhne), ISAT (Median- und Durchschnittslöhne), eigene Berechnungen

Tarifbindung und gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Italien (1990-2018) in % der Beschäftigten



Quelle: ICTWSS Database Version 6.1.

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Innerhalb des letzten Jahrzehntes ist von Seiten der Politik verstärkt die Forderung nach Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns erhoben worden, um auf diese Weise die Lücken des tarifvertraglichen Mindestlohnregimes zu schließen. Die Einführung ein gesetzlichen Mindestlohns wird dabei von einem breiten politischen Spektrum unterstützt, dass von der rechtspopulistischen Lega Nord über die 5-Sterne-Bewegung M5S (MoVimento 5 Stelle) bis hin zur sozialdemokratischen PD (Partito Democratico) und der italienischen Linkspartei PRC (Partito della Rifondazione Comunista) reicht.

Die politischen Parteien PD und der M5S haben mittlerweile eigene Gesetzentwürfe vorgelegt, die beide die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von mindestens 9,00 EUR pro Stunde vorsehen. Gemessen an dem Medianlohn von 2017 würde dies einem relativen Mindestlohnwert von 80 % entsprechen, der deutlich höher als alle anderen gesetzlichen Mindestlöhne in der EU liegen würde. Derzeit verdienen etwa ein Fünftel aller Beschäftigten weniger als 9,00 EUR pro Stunde.

Nach wie vor gegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns sind in Italien jedoch nicht nur die Arbeitgeberverbände, sondern auch die drei großen Gewerkschaftsbünde CGIL, CISL und UIL. Während aus Sicht der Arbeitgeberverbände ein Mindestlohn von 9,00 Euro generell als zu hoch angesehen wird, befürchten die Gewerkschaften eine nachhaltige Schwächung des italienischen Tarifvertragssystems. Stattdessen plädieren sie für eine gesetzliche Regelung zur Allgemeinverbindlicherklärung von allen nationalen Branchentarifverträgen, die von repräsentativen Organisationen abgeschlossen werden. In Reaktion auf die gewerkschaftliche Kritik sieht der Gesetzentwurf der M5S vor, dass neben einer allgemeinen gesetzlichen Lohnuntergrenze von 9,00 EUR auch die höher liegenden tarifvertraglichen Mindestlöhne für die jeweilige Branche allgemeinverbindlich sein sollen.

Kroatien

Kroatien ist eines der wenigen Länder das einen Systemwechsel von einem verhandelten zu einem gesetzlichen Mindestlohn (zakonska minimalna plaća) vollzogen hat. Zwischen 1998 und 2008 wurde der Mindestlohn auf der Grundlage der Allgemeinverbindlicherklärung des von Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften abgeschlossenen Nationalen Abkommens zum niedrigsten Lohn festgelegt. Da der Mindestlohn in jenen 10 Jahren auf einem sehr niedrigen Niveau von 32-35 % des Durchschnittslohns verharrte, drängten insbesondere die Gewerkschaften auf einen Systemwechsel, da sie sich von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns verbesserte Bedingungen für eine substanzielle Mindestlohnerhöhung versprochen. Der Systemwechsel erfolgte im Juli 2008 mit der erstmaligen Verabschiedung eines Mindestlohngesetzes. Mit der Ausnahme Sloweniens, hat Kroatien mit knapp 45 % der Beschäftigten die höchste Tarifbindung aller mittel- und osteuropäischen Länder. Allerdings verringerte sich die Tarifbindung seit dem Jahr 2000 um mehr als 20 %. Dies wiederum verdeutlicht die zunehmende Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns bei der Mindestlohnsicherung insbesondere in Niedriglohnsektoren wie der Textilbranche und dem Sicherheits- und Reinigungssektor mit dem höchsten Anteil von Mindestlohnempfängern.

Das kroatische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des kroatischen Mindestlohnregimes bildet das Mindestlohngesetz (Zakon o minimalnoj plaći NN 118/18) in seiner aktualisierten Version vom 1. Januar 2019. Demnach haben alle Arbeitnehmer*innen Anspruch auf einen Mindestlohn, der als Betrag pro Monat festgelegt wird. Seit dem 1. Januar 2020 gilt ein Mindestlohn 4062,51 Kuna (HRK) (=547,66 EUR), was auf der Basis einer 40-Stunden-Woche einem Mindestlohn pro Stunde von 23,48 Kuna (HRK) bzw. 3,17 EUR entspricht. Wenngleich es in Kroatien keine Ausnahmen vom Mindestlohn gibt, so räumt das Mindestlohngesetz die Möglichkeit ein, per Tarifvertrag einen niedrigeren Mindestlohn zu vereinbaren, der jedoch 95 % des gesetzlichen Mindestlohns nicht unterschreiten darf.

Die Anpassung des Mindestlohns erfolgt in Kroatien seit einer Änderung des Mindestlohngesetzes im Jahr 2013 einmal jährlich jeweils zum 1. Januar eines Jahres. Die Festlegung des Mindestlohns erfolgt durch eine Mindestlohnverordnung (Uredba o visini minimalne plaće) der Regierung auf Vorschlag des Arbeitsministers nach vorheriger Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern.

Die Konsultationen finden in der Regel im September und Oktober eines Jahres statt, weil nach Artikel 5 des Mindestlohngesetzes der Mindestlohn spätestens zum 31. Oktober des laufenden Jahres für das folgende Kalenderjahr festgesetzt werden muss. Bei der Anpassung des Mindestlohns sollen generelle ökonomische und soziale Indikatoren berücksichtigt werden. Dazu gehören der relative Wert des Mindestlohns gemessen am Durchschnittslohn, Inflation, generelle Lohnentwicklung, Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsentwicklung, Wachstumsentwicklung aber auch die spezifische Situation von Niedriglohnverdienern und benachteiligten Gruppen. Darüber hinaus gilt der Grundsatz, dass der aktualisierte Mindestlohnsatz nicht unter dem des Vorjahres liegen darf. Zur Analyse der Entwicklung und Auswirkungen des Mindestlohns sieht das Mindestlohngesetz von 2019 die Einrichtung einer Expertenkommission vor.

Eckdaten des kroatischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Mindestlohngesetz vom 1. Januar 2019 (<i>Zakon o minimalnoj plaći NN 118/18</i>) https://www.zakon.hr/z/400/Zakon-o-minimalnoj-pla%C4%87i in Verbindung mit einer Regierungsverordnung über die Höhe des Mindestlohns (<i>Uredba o visini minimalne plaće</i>); für 2020: https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/full/2019_11_106_2114.html
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	23,48 Kuna (HRK) =3,17 EUR auf der Grundlage einer 40-Stunden Woche (173 Stunden pro Monat)
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	4062,51 Kuna (HRK) =547,66 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2019)	
... Medianlohns	51,5 %
... Durchschnittslohns	42,8 %
Niedriglohnssektor (2010): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	21,3 %/24,9 %/18,3 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern
Anpassungsrhythmus	Seit 2014 jährlich zum 1. Januar eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Darf nicht unter dem Betrag des Vorjahres liegen Berücksichtigung genereller ökonomischer und sozialer Kriterien
Ausnahmen vom Mindestlohn	Per Tarifvertrag kann ein geringerer Mindestlohn vereinbart werden, der jedoch mindestens 95 % des gesetzlichen Mindestlohns betragen muss
Tariffindung der Beschäftigten (2017)	44,7 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	20,2 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung auf 50 % des Durchschnittslohns: Gewerkschaften SSSH (<i>Savez samostalnih sindikata Hrvatske</i>) und NHS (<i>Nezavisni hrvatski sindikati</i>) Erhöhung auf 60 % des Durchschnittslohns bzw. 4.000 Kuna (HRK) Netto im Monat Partei: Sozialdemokratische Partei Kroatiens, SDP (<i>Socijaldemokratska partija Hrvatske</i>)

Quellen: WSI-Mindestlohn Datenbank, OECD Earnings Database; Croatian Bureau of Statistic; ICTWSS Database Version 6.1.

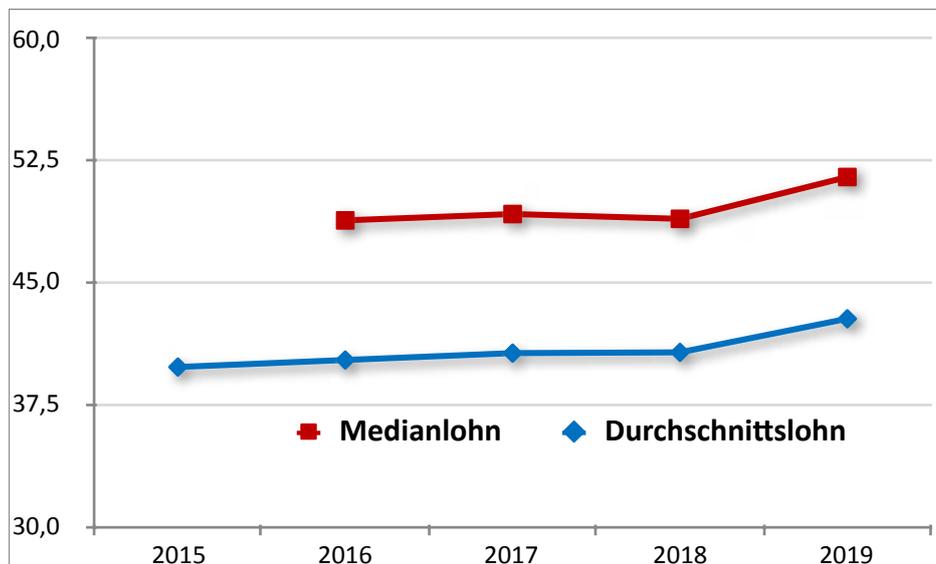
Die Entwicklung des Mindestlohns

Das Nationale Statistikamt Kroatiens erfasst Daten zum Medianlohn erst seit 2016. Dementsprechend deckt die untenstehende Grafik zum relativen Mindestlohnwert auch nur den Zeitraum seit 2016 ab. Die Entwicklung des absoluten Mindestlohnwertes zeigt jedoch, dass mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns im Juli 2008 ein sprunghafter Anstieg des Mindestlohns um 12,5 % von 2.441 auf 2.747 Kuna (HRK) einher ging. Allerdings wurde bedingt durch die Finanzkrise der Mindestlohn in den darauf folgenden drei Jahren von 2009 bis 2012 eingefroren. Mit der Reform des Mindestlohngesetzes im Jahr 2013 stieg der absolute Wert des Mindestlohns wieder an unter anderem aufgrund der expliziten Zielsetzung, den relativen Mindestlohnwert zu

erhöhen. Im Jahr 2015 lag der relative Mindestlohnwert bei knapp 40 % des Durchschnittslohns und damit im europäischen Mittelfeld. Aufgrund einer substantiellen Mindestlohnerhöhung von mehr als 9 % im Jahr 2019 überschritt der relative Mindestlohnwert gemessen am Medianlohn mit 51,5 % zum ersten Mal die Schwelle für einen Armutslohn von 50 % des Medianlohns.

Mindestlohn in Kroatien (2015-2019)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten mit mindestens 50% Arbeitszeit



Quelle: Croatian Bureau of Statistics, eigene Berechnungen

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Im Zentrum der aktuellen Debatten steht die Erhöhung des Mindestlohns auf ein Niveau, das einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht und das Problem der Arbeitsemigration zu bekämpfen hilft. Vor diesem Hintergrund fordern die Gewerkschaften SSSH (Savez samostalnih sindikata Hrvatske) und NHS (Nezavisni hrvatski sindikati) eine Erhöhung des Mindestlohns auf mindestens 50 % des Durchschnittslohns, was in etwa 4.750 HRK pro Monat entsprechen würde. Gegenüber dem aktuellen Mindestlohn würde dies eine Erhöhung von knapp

17 % bedeuten. Noch einen Schritt weiter geht die Sozialdemokratische Partei Kroatiens, SDP (Socijaldemokratska partija Hrvatske) mit ihrer Forderung, den Mindestlohn auf 60 % des Durchschnittslohns (in etwa 5.695 HRK) oder auf mindestens 4.000 HRK netto im Monat zu erhöhen. Dies würde einer Steigerung des aktuellen Mindestlohns um 40 % entsprechen.

Lettland

Wie auch die anderen baltischen Staaten führte Lettland mit dem Übergang zu einer kapitalistischen Marktwirtschaft Anfang der 1990er Jahre einen gesetzlichen Mindestlohn ein. Angesichts einer geringen Tarifbindung von 24 % spielt die tariflichvertragliche Mindestlohnsicherung nur eine untergeordnete Rolle. Der absolute Wert des gesetzlichen Mindestlohns in Lettland wird innerhalb der EU nur von Bulgarien unterboten. Auch das generelle Lohnniveau ist sehr niedrig, was auch der vergleichsweise große Niedriglohnsektor belegt, der mit 26 % aller Vollzeitbeschäftigten der größte in der EU ist. Der relative Wert des Mindestlohns befindet sich in Lettland mit knapp über 50 % des Medianlohnes an der Grenze der Definition eines Armutslohnes. Vor diesem Hintergrund ist die Erhöhung des Mindestlohns zur Bekämpfung der Erwerbsarmut eines der zentralen Themen in der aktuellen Debatte um den Mindestlohn.

Das lettische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des lettischen Mindestlohnregimes liegt in § 61 des Arbeitsgesetzbuches (Darba likums) aus dem Jahr 2001. Demnach wird die Höhe des Mindestlohns sowie das Verfahren zu dessen Bestimmung von der Regierung in Form einer Verordnung festgelegt. Nach Regierungsverordnung Nr. 413 aus dem Jahr 2003 bestand das ursprüngliche Verfahren zur Festlegung des Mindestlohns darin, den Mindestlohn bis 2010 graduell auf 50 % des monatlichen Durchschnittslohn anzuheben. Nachdem dieses Ziel verfehlt wurde, kam es 2011 mit der Regierungsverordnung Nr. 390 zu einer Änderung des Verfahrens. Nach dem neuen Verfahren erarbeitet eine Arbeitsgruppe verschiedener Ministerien einen Vorschlag zu Anpassung des Mindestlohns, bei dem folgende Kriterien berücksichtigt werden müssen: die makroökonomische Entwicklung des Landes, geplante Änderungen des Steuersystems, die Entwicklung des monatlichen Durchschnittslohnes, die Mindestlohnentwicklung in den Nachbarländern und dem Rest der EU, sowie das vom zentralen Statistikbüro auf der Grundlage eines Warenkorbes berechnete Existenzminimum. In der aktuellsten Regierungsverordnung Nr. 563 vom August 2016 zum Anpassungsverfahren findet sich das zuletzt genannte Kriterium nicht mehr.

Der von der Regierung erarbeitete Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns wird dem Nationalen Rat für tripartistische Zusammenarbeit (Nacionālā trīspusējās sadarbības padome) bestehend aus

Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der Regierung zur Diskussion vorgelegt. Nach der Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern wird der Mindestlohn dann von der Regierung festgelegt. Gemäß Regierungsverordnung 511 vom August 2017 wurde der Mindestlohn ab dem 1. Januar 2018 auf 430 EUR pro Monat angehoben. Darüber hinaus kamen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und die Regierung überein, den Mindestlohn auf diesem Niveau bis 2020 zu belassen, so dass der monatliche Mindestlohn am 1. Januar 2020 immer noch 430 EUR bzw. 2,54 EUR pro Stunde betrug. Als eine Folge dieses zweijährigen Einfrierens des Mindestlohns hat im EU-Vergleich nur noch Bulgarien einen geringeren Mindestlohn.

Das lettische Mindestlohnregime sieht keine Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn vor. Allerdings steht es den Tarifparteien frei, über Tarifverträge höhere Mindestlöhne für ihre Branche zu vereinbaren. Dies geschah im November 2019 in der Bauwirtschaft, wo ein Abkommen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden den Mindestlohn auf 780 EUR festlegte, der damit fast doppelt so hoch wie der allgemeine gesetzliche Mindestlohn war.

Eckdaten des lettischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	<p>§ 61 des Arbeitsgesetzbuches aus dem Jahr 2001 (Darba likums) https://likumi.lv/ta/en/en/id/26019</p> <p>in Verbindung mit Regierungsverordnung Nr. 511 vom August 2017 https://likumi.lv/ta/id/293183-grozijums-ministru-kabineta-2015-gada-24-novembra-noteikumos-nr-656-noteikumi-par-minimalas-menesa-darba-algas-apmeru-normala</p> <p>sowie Regierungsverordnung Nr. 563 vom August 2016 https://likumi.lv/ta/id/284262-minimalas-menesa-darba-algas-noteiksanas-un-parskatsanas-kartiba</p>
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	2,54 EUR auf Basis einer wöchentlichen Arbeitszeit von 39 Stunden
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	430 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	50,4 %
... Durchschnittslohns	40,4 %
Niedriglohnssektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns	
Alle/Frauen/Männer	26,0 %/28,6 %/22,5 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern
Anpassungsrhythmus	Jährlich zum 1. Januar eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Keine spezifischen Indikatoren
Ausnahmen vom Mindestlohn	Keine
Tarifbindung der Beschäftigten (2014)	24,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	11,9 %
Aktuelle Forderungen	<p>Erhöhung des Mindestlohns auf 500 EUR</p> <p>Gewerkschaften: Freie Gewerkschaftsbund Lettlands, LBAS (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība)</p> <p>Parteien: Neue Konservative Partei, JKP (Jaunā konservatīvā partija) und Entwicklung/Für!, AP! (Attīstībai/Par!)</p>

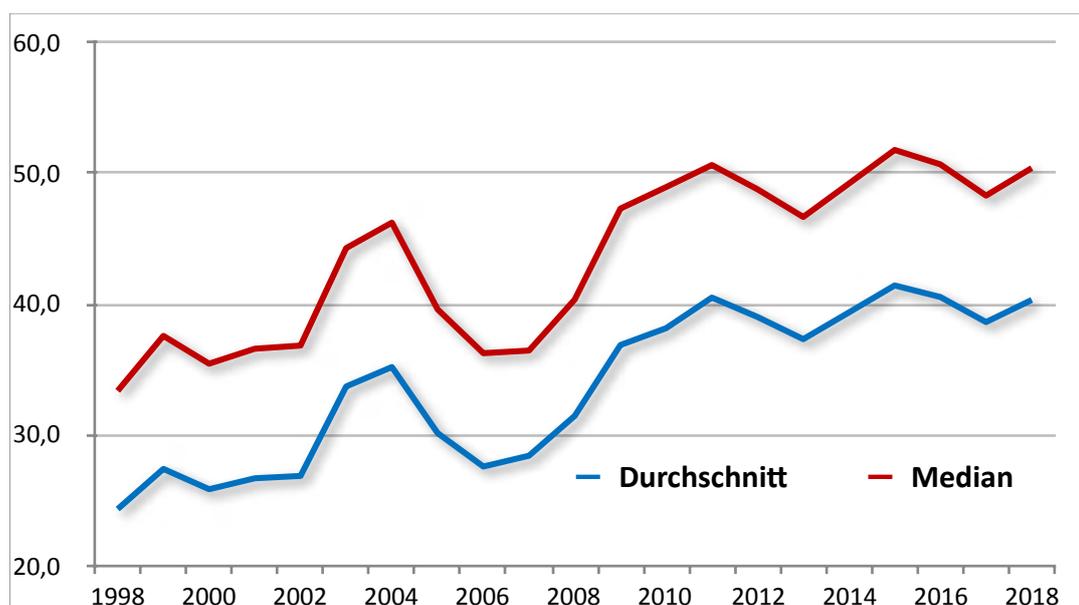
Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

Die Entwicklung des Mindestlohns

In absoluten Zahlen sieht die Entwicklung des Mindestlohns sehr beeindruckend aus. Seit dem Jahr 2000 hat sich der absolute Wert des Mindestlohns in Lettland mehr als versechsfacht; allerdings von einem sehr niedrigen Ausgangsniveau. Da jedoch auch die generelle Lohnentwicklung sehr dynamisch verlief schlägt sich dieser starke Anstieg des absoluten Mindestlohnwertes nur bedingt im Verlauf seiner relativen Werte nieder. Trotzdem stieg auch dieser substanziell von 35,5 % des Medianlohns (bzw. 25,9 % des Durchschnittlohns) im Jahr 2000 auf 50,4 % des Medianlohns (bzw. 40,4 % des Durchschnittlohns) im Jahr 2018. Die Entwicklung des relativen Mindestlohnwertes seit dem Jahr 2000 ist von unterschiedlich stark ausgeprägten Ausschlägen nach unten und oben gekennzeichnet. Dies hängt insbesondere damit zusammen, dass der Mindestlohn in Lettland immer wieder für ein oder zwei Jahre eingefroren wurde und diese Perioden mit mehr oder weniger starken Erhöhungen in der Folgezeit ‚kompensiert‘ wurden. Dies betrifft die Jahre 2000/2001, 2005, 2010 und 2012/2013. Die jüngste zweijährige Mindestlohnstagnation der Jahre 2019 und 2020 ist in der auf OECD-Daten basierenden Grafik aufgrund des üblichen Zeitverzugs der Verfügbarkeit der Daten noch nicht berücksichtigt. Aber auch diese zweijährige Stagnationsphase wird zu einem Rückgang des relativen Wertes des Mindestlohns gemessen am Median- und Durchschnittlohn führen.

Auffällig ist insbesondere, dass das in der Regierungsverordnung 2003 formulierte Ziel, den Mindestlohn bis 2010 auf 50 % des Durchschnittlohns anzuheben um mehr als 10 Prozentpunkte verfehlt wurde. Ein wesentlicher Erklärungsfaktor ist die Tatsache, dass in diese Phase auch der Beginn der Finanzkrise fällt, von der Lettland stark betroffen war und auf finanzielle Hilfe durch den Internationalen Währungsfond und die Europäische Kommission angewiesen war. Die finanzielle Hilfe war jedoch an die Durchführung einer strikten Austeritätspolitik gebunden mit weitreichenden Auswirkungen auf die Mindestlohnpolitik. Trotz der sehr restriktiven Mindestlohnpolitik erhöhte sich der relative Wert des Mindestlohns in den Jahren nach 2009, da die generelle Lohnpolitik in jenen Jahren aufgrund der Auflagen der internationalen Institutionen noch verhaltener verlief. Um das Ziel von 50 % des Durchschnittlohns zu erreichen, hätte es jedoch einer weitaus expansiveren Mindestlohnpolitik bedurft, die unter den Krisenbedingungen nicht möglich war.

Mindestlohn in Lettland (1998-2018) in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Angesichts des niedrigen Mindestlohniveaus in Lettland ist dessen stärkere Erhöhung derzeit ein zentrales Thema der lettischen Lohnpolitik. Zur Bekämpfung der Erwerbsarmut und mit Verweis auf die sehr viel dynamischere Entwicklung des Mindestlohns in den baltischen Nachbarländern Estland und Litauen fordert der Freie Gewerkschaftsbund Lettlands (Latvijas Brīvo arodbiedrību savienība, LBAS) aktuell eine Erhöhung des Mindestlohns von derzeit 430 auf 500 EUR, was einer Erhöhung von mehr als 16 % entsprechen würde. Damit verbunden fordert LBAS auch die Anhebung des steuerfreien Mindestlohns auf 500 EUR, um eine entsprechende Steigerung des Nettomindestlohns zu gewährleisten.

Vor der Regierungsbildung versprochen auch die beiden seit Januar 2019 an einer Fünfer-Regierungskoalition beteiligten Parteien Neue Konservative Partei, JKP (Jaunā konservatīvā partija) und Entwicklung/Für!, AP! (Attīstībai/Par!) eine Erhöhung des Mindestlohns auf 500 EUR, die jedoch bislang noch nicht in die Praxis umgesetzt wurde. Seit Mitte 2019 werden unterschiedliche Szenarien einer Mindestlohnerhöhung auf 470, 500 oder 550 EUR in der Regierung diskutiert. Eine Entscheidung wurde jedoch noch nicht getroffen.

Litauen

Wie die beiden anderen baltischen Staaten Estland und Lettland, führte auch Litauen Anfang der 1990er Jahre im Zuge des Übergangs zu einer marktwirtschaftlichen Gesellschaftsordnung einen gesetzlichen Mindestlohn ein. Vor dem Hintergrund eines extrem dezentralisierten Tarifvertragssystems hat Litauen mit 7 % der Beschäftigten die europaweit geringste Tarifbindung und damit auch die geringste tarifvertragliche Mindestlohnsicherung. Die geringe Tarifbindung ist eine Ursache für den vergleichsweise großen Niedriglohnsektor von mehr als 20 % der Vollzeitbeschäftigten. Umso bedeutender ist die Rolle des gesetzlichen Mindestlohns als effektive Lohnuntergrenze. In Bezug auf die absolute Mindestlohnhöhe hat Litauen mit der Ausnahme Sloweniens den höchsten Mindestlohn aller mittel- und osteuropäischen Länder. Trotzdem lag der relative Mindestlohnwert mit 51,2 % im Jahr 2018 nur knapp über der Armutslohnschwelle von 50 % des Medianlohns. Vor diesem Hintergrund drehen sich die aktuellen Debatten um den Mindestlohn vor allem um die Kriterien für die zukünftige Anpassung des Mindestlohns.

Das litauische Mindestlohnregime

Grundlage des litauischen Mindestlohnregimes ist Artikel 141 des Arbeitsgesetzbuches (*darbo kodekso*) in seiner überarbeiteten Fassung aus dem Jahr 2017. Artikel 141 besagt, dass der Mindestlohn (*minimalaus atlyginimo*) als Monats- und Stundenlohn von der Regierung auf Basis einer unverbindlichen Empfehlung des Dreigliedrigen Rates der Republik Litauen (*Lietuvos Respublikos Trišalė taryba*) festgelegt wird. Der Dreigliedrige Rat wurde 1995 gegründet als zentrale Institution des sozialen Dialoges, dem alle relevanten Gesetzesentwürfe im Bereich der Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftspolitik vorgelegt werden müssen. Der Rat ist paritätisch mit Vertreter*innen von Regierung, Gewerkschaften und Arbeitgebern besetzt und legt auf Aufforderung der Regierung dieser unter Berücksichtigung der ökonomischen Situation des Landes seine Empfehlung für die Erhöhung des Mindestlohns vor. Die Regierung verabschiedet dann eine Mindestlohnverordnung (*nutarimas del minimaliojo darbo užmokesčio*) über die Höhe des Mindestlohns.

Wenn sich der Dreigliedrige Rat nicht auf eine einheitliche Empfehlung einigen kann, entscheidet die Regierung unilateral über die Mindestlohnerhöhung.

Gemäß der am 3. Juli 2019 verabschiedeten Mindestlohnverordnung Nr. 669 beträgt der Mindestlohn seit dem 1. Januar 2020 607 EUR pro Monat und 3,72 EUR pro Stunde. Der Mindestlohn gilt in Litauen ohne Ausnahme für alle Beschäftigten. Allerdings sieht Artikel 141 des Arbeitsgesetzbuches vor, dass der Mindestlohn nur für ungelernete Arbeit, die keine spezifischen Qualifikationen erfordert, zu bezahlen ist. Lange existierten keine spezifischen Kriterien für die Erhöhung des Mindestlohns. Im September 2017 beschloss der Dreigliedrige Rat jedoch, dass sich die Mindestlohnerhöhungen in Zukunft an der Zielmarke von 45-50 % des Durchschnittslohns zu orientieren haben.

Eckdaten des litauischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Artikel 141 des Arbeitsgesetzbuches von 2017 (<i>darbo kodekso</i>) https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/f6d686707e7011e6b969d7ae07280e89/NKfjvocyYI in Verbindung mit einer Mindestlohnverordnung (nutarimas del minimaliojo darbo užmokesčio); für 2020: https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c6d989909e4811e9aab6d8dd69c6da66?positionInSearchResults=0&searchModelUUID=a5786405-9870-43b2-9ab6-292e760ef73f
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	3,72 EUR
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	607 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	51,2 %
... Durchschnittslohns	41,4 %
Niedriglohnbereich (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	21,3 %/24,1 %/18,1 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern
Anpassungsrhythmus	Unregelmäßig, zumeist einmal jährlich
Indikatoren für die Anpassung	Orientierung an der Zielmarke von 45-50 % des Durchschnittslohns (seit 2017)
Ausnahmen vom Mindestlohn	Mindestlohn ist nur für „ungelernte Arbeit“ zu bezahlen
Tarifbindung der Beschäftigten (2014)	7,1 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	7,1 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung des Mindestlohns auf 50 % des Durchschnittslohns Gewerkschaften: Litauischer Gewerkschaftsverband LPSK (<i>Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija</i>) Parteien: Sozialdemokratische Partei Litauens LSDP (<i>Lietuvos socialdemokratų partija</i>) Erhöhung des Mindestlohns auf 50-60 % des Durchschnittslohns Labour Party (<i>Darbo partija</i>) Differenzierung des Mindestlohns nach Region, Sektor und Alter: Arbeitgeberseite

Quellen: WSI-Mindestlohn Datenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

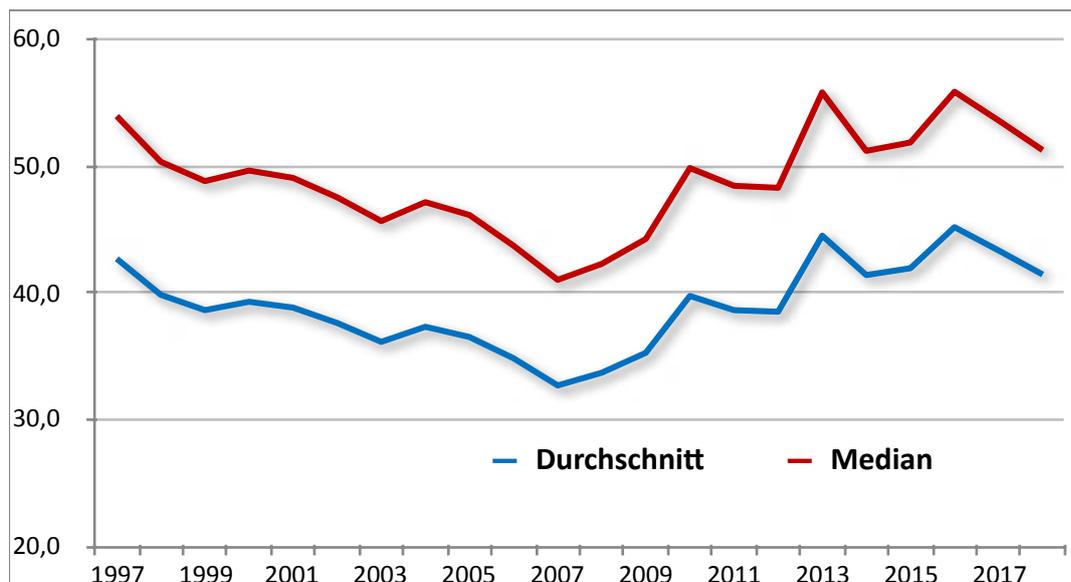
Die Entwicklung des Mindestlohns

Die Entwicklung des Mindestlohns in Litauen lässt sich in zwei Phasen einteilen. Die erste Phase umfasst die Periode von 1997 bis 2012 mit vergleichsweise geringen Mindestlohnerhöhungen und längeren Phasen in denen der Mindestlohn eingefroren war (2000-2003 und 2009-2012). Die zweite Phase umfasst die Periode von 2013 bis heute mit einer sehr viel dynamischeren Entwicklung des absoluten Mindestlohnwertes. Von 2013 bis zum Jahr 2020 hat sich der absolute Mindestlohnwert von 289,86 EUR auf 607 EUR mehr als verdoppelt. Dies spiegelt sich auch in der Entwicklung des relativen Mindestlohnwertes wider. Zwischen 1997 und 2007 fiel der relative Mindestlohnwert von 53,9 % des Medianlohns auf seinen absoluten Tiefpunkt von 41 % (bzw. von 42,7 % des Durchschnittslohns in 1997 auf 32,7 % in 2007). Dass der relative Mindestlohnwert in der Folgezeit trotz Einfrierens des Mindestlohns wieder zunahm, liegt daran, dass als eine Folge der Finanzkrise die generelle Lohnentwicklung teilweise sogar rückläufig war. Seit 2012 nahm der relative Mindestlohnwert von 48,3 % des Medianlohns (bzw. 38,5 % des Durch-

schnittslohns) auf 51,2 % des Medianlohns (bzw. 41,4 % des Durchschnittslohns) in 2018 zu. Nach den, in der auf OECD-Daten beruhenden Grafik noch nicht berücksichtigten, außergewöhnlich hohen jüngsten Mindestlohnsteigerungen von fast 40 % in 2019 und 9 % in 2020 liegt der relative Mindestlohnwert mit 47,5 % des Durchschnittslohns aktuell innerhalb des seit 2017 geltenden Zielkorridors von 45-50 % des Durchschnittslohns. Die außergewöhnliche Erhöhung von 40 % im Jahr 2019 liegt unter anderem darin begründet, dass in diesem Jahr ein wesentlicher Teil der Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber auf die Arbeitnehmer*innen verlagert wurde. Damit aber das Nettoeinkommen der Beschäftigten nicht sinkt, kam es zu der außergewöhnlichen Erhöhung des Bruttoeinkommens.

Mindestlohn in Litauen (1997-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Die aktuelle Debatte um den Mindestlohn konzentriert sich vor allem auf die Kriterien für die zukünftige Erhöhung des Mindestlohns. Wenngleich sich Arbeitgeber und Gewerkschaften im September 2017 auf einen Zielkorridor für zukünftige Mindestlohnerhöhungen von 45-50 % des Durchschnittslohns einigten, bestehen wesentliche Unterschiede in Bezug auf die weitergehenden Vorstellungen. So fordern die Arbeitgeber darüber hinaus eine Differenzierung des Mindestlohns nach Region, Sektor und Alter der Beschäftigten. Eine solche Differenzierung wird von den Gewerkschaften strikt abgelehnt. Im Gegensatz dazu fordert zum Beispiel der Litauische Gewerkschaftsverband LPSK (Lietuvos profesinių sąjungų konfederacija), dass sich Mindestlohnerhöhungen an der Erreichung der Zielmarke von 50 % des Durchschnittslohns orientieren sollten.

Aus Sicht der LPSK ist es nur durch die Realisierung dieser Zielmarke möglich, die durch den großen Niedriglohnsektor hervorgerufenen Probleme zu bekämpfen. Dies betrifft insbesondere die große soziale Ungleichheit, die stark ausgeprägte Emigration qualifizierter Arbeitskräfte sowie die Erwerbsarmut aufgrund der Tatsache, dass der bisherige Mindestlohn nicht ausreicht, um einen angemessenen Lebensstandard zu sichern – also kein Living Wage ist. Auch die Sozialdemokratische Partei Litauens LSDP (Lietuvos socialdemokratų partija) spricht sich für eine Zielmarke von 50 % des Durchschnittslohns aus. Einen Mindestlohn von 50-60 % des Durchschnittslohns fordert die Labour Party (Darbo partija).

Luxemburg

Das Großherzogtum Luxemburg verfügt über eines der ältesten Mindestlohnregime in Europa, das ursprünglich auf einen Erlass vom 30. Dezember 1944 zurückgeht. Die hohe Bedeutung des Mindestlohns für Luxemburg ergibt sich vor allem aus dem Status einer kleinen, extrem offenen Volkswirtschaft mit einem hochgradig internationalisierten Arbeitsmarkt. So besteht fast die Hälfte aller Beschäftigten in Luxemburg aus so genannten Grenzgängern, die aus den umliegenden Staaten Belgien, Deutschland und Frankreich täglich zum Arbeiten nach Luxemburg pendeln. Angesichts einer eher begrenzten Reichweite von Tarifverträgen mit einer Tarifbindung von lediglich 59 % bildet der gesetzliche Mindestlohn ein notwendiges komplementäres Pendant, um die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes sicherzustellen und ein massives Lohndumping durch die Ausnutzung ausländischer Arbeitskräfte zu verhindern. Obwohl Luxemburg mit 12,38 Euro pro Stunde über den mit Abstand höchsten Mindestlohn verfügt, existiert mit etwa 12 % der Beschäftigten ein durchaus relevanter Niedriglohnsektor, der mit mehr als 20 % bei den weiblichen Beschäftigten besonders ausgeprägt ist.

Das luxemburgische Mindestlohnregime

Die gesetzliche Grundlage der im Grundsatz bis heute gültigen Mindestlohnregelung in Luxemburg bildet das Mindestlohngesetz vom 12. März 1973, deren Bestimmungen Eingang in den Artikel 222 des allgemeinen Arbeitsrechtsgesetzbuch (Code du Travail) gefunden haben. Demnach existiert in Luxemburg ein sogenannter „sozialer Mindestlohn“ (salaire social minimum), dessen jeweils aktuelles Niveau von der luxemburgischen Regierung per Gesetz festgelegt wird. Der Mindestlohn gilt für alle Beschäftigten ab einem Alter von 18 Jahren. Für jüngere Arbeitnehmer*innen existiert ein etwas niedrigerer Jugendmindestlohn, der bei einem Lebensalter zwischen 17 und 18 Jahren bei 80 % und bei unter 17 Jahren bei 75 % des Erwachsenenmindestlohns liegt.

Darüber hinaus kennt das luxemburgische Mindestlohnregime auch noch einen zusätzlichen Mindestlohn für qualifizierte Beschäftigte, der bei 120 % des Standard-Mindestlohns liegt. Während der normale Mindestlohn für Beschäftigte ohne Qualifikation derzeit 2.141,99 EUR im Monat beträgt, liegt er für Beschäftigte mit Qualifikation bei 2.570,39 EUR. Bezogen auf eine 40-Stunden Woche entspricht dies einem Mindestlohn von 12,38 EUR pro Stunde für Beschäftigte ohne Qualifikation und 14,86 EUR für qualifizierte Beschäftigte.

Der auf den ersten Blick entstehende Eindruck eines sehr hohen Mindestlohnniveaus in Luxemburg wird im Vergleich zu den sonstigen Löhnen deutlich relativiert.

Nach Angaben der OECD lag der luxemburgische Mindestlohn im Jahr 2018 gerade einmal bei 53,8 % des nationalen Medianlohns und 43,8 % des Durchschnittslohns. Mindestlohnempfänger, die über keine andere Einnahmequelle verfügen, sind demnach einem hohen Armutsrisiko ausgesetzt. Letzteres widerspricht eigentlich der Zielstellung des luxemburgischen Mindestlohngesetzes, wonach der Mindestlohn nicht nur das Existenzminimum sichern, sondern darüber hinaus auch eine Partizipation an der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung ermöglichen soll. Um ein adäquates Niveau des Mindestlohns in Luxemburg sicherzustellen, existiert ein gesetzlich vorgegebener Anpassungsmechanismus, der aus zwei grundlegenden Elementen besteht. Zum einen gehört Luxemburg zu den wenigen Ländern in Europa, das nach wie vor über ein System der Lohnindexierung verfügt. Demnach werden alle Löhne einschließlich des Mindestlohns automatisch angepasst, sobald die Verbraucherpreise um mehr als 2,5 % angestiegen sind.

Darüber hinaus ist die Regierung verpflichtet, dem Parlament alle zwei Jahre einen Bericht über die allgemeine Lohnentwicklung in Luxemburg zu unterbreiten und auf dieser Grundlage eine Empfehlung für eine zusätzliche Erhöhung des Mindestlohns auszusprechen. Wenn die Durchschnittslöhne im Vergleich zum Mindestlohn stärker gestiegen sind, kann letzterer erhöht werden, um diesen Unterschied ganz oder teilweise auszugleichen.

Eckdaten des luxemburgischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen	Arbeitsrechtsgesetzbuch (Code du Travail), Artikel 222 http://data.legilux.public.lu/file/eli-etat-leg-code-travail-20161231-fr-pdf.pdf
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	12,38 EUR
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	2.141,99 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	53,8 %
... Durchschnittslohns	43,8 %
Niedriglohnsektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	12,2 %/20,4 %/8,5 %
Festlegung des Mindestlohns	Tarifvertragsparteien/Regierung
Anpassungsrhythmus	Unregelmäßig
Indikatoren für die Anpassung	Indexierung entsprechend der Verbraucherpreise
Ausnahmen vom Mindestlohn	<p>Niedrigerer Mindestlohn für Jugendliche Beschäftigte im Alter von 17-18 Jahren: (80 % = 1713,60/Monat; 9,91 EUR/Stunde Beschäftigte im Alter von 15-17 Jahren: (75 % = 1.606,50/Monat, 9,29 EUR/Stunde</p> <p>Höhere Mindestlohn für qualifizierte Beschäftigte (120 % = 2.570,39 EUR/Monat; 14,86 EUR/Stunde)</p>
Tarifbindung der Beschäftigten (2017)	59,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	31,8 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung auf 60 % des Medianlohns/Strukturelle Erhöhung um 10% Gewerkschaften: OGB-L Parteien: LSAP, Déi Lénk

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

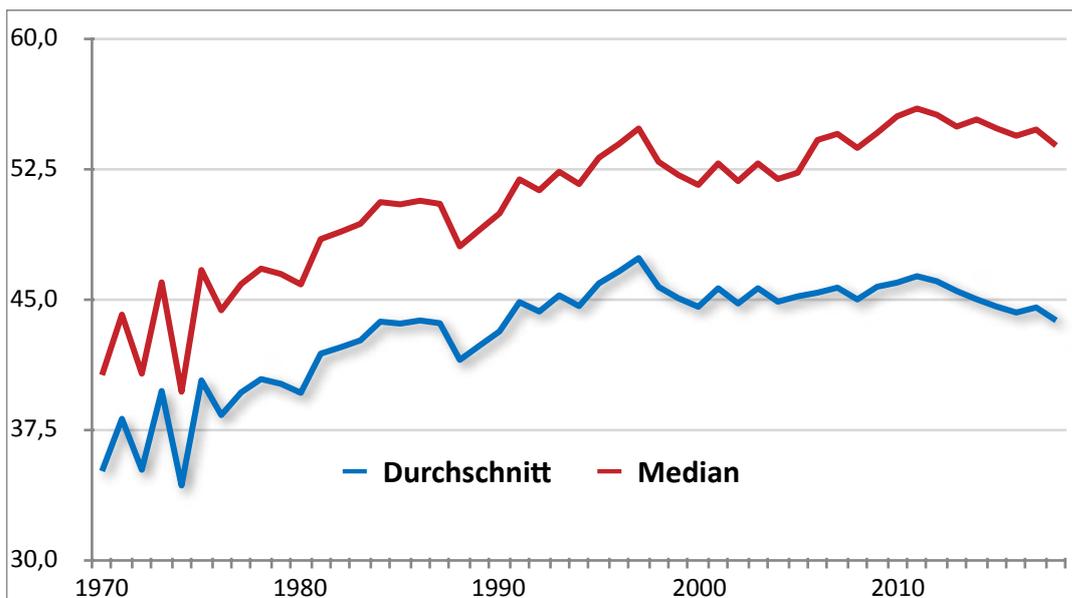
Die Entwicklung des Mindestlohns

Anfang der 1970er Jahre lag der Mindestlohn in Luxemburg mit nur knapp über 40 % des Medianlohns und 35 % des Durchschnittslohns von Vollzeitbeschäftigten auf einem extrem niedrigen Niveau. Erst mit dem Mindestlohngesetz von 1973 und der damit einhergehenden erweiterten Zielstellung des Mindestlohns hat auch die Mindestlohnentwicklung deutlich an Dynamik gewonnen. Von kurzzeitigen Schwankungen abgesehen ist der relative Wert des luxemburgischen Mindestlohns bis Mitte der 1990 Jahre kontinuierlich angestiegen und hat im Jahr 1997 mit knapp 55 % des Medianlohns bzw. fast 48 % des Durchschnittslohns seinen bis dato höchsten

Wert erreicht. Nachdem der relative Mindestlohnwert Ende der 1990er Jahre wieder etwas zurückging, stieg er in der zweiten Hälfte der 2000er wieder deutlicher an und erreichte im Jahr 2011 mit 56 % des Medianlohns seinen bislang allerhöchsten Wert. Bezogen auf den Durchschnittslohn fiel der Zuwachs auf etwas über 46 % nicht ganz so stark aus. In den 2010 Jahren ist der Entwicklungstrend jedoch wieder leicht rückläufig, sodass der Mindestlohn 2018 wieder nur noch knapp 54 % des Medianlohns bzw. 44 % des Durchschnittslohns betrug.

Mindestlohn in Luxemburg (1970-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Auch wenn Luxemburg gemessen in Euro über den höchsten Mindestlohn in Europa verfügt, verliert dieser Wert angesichts der hohen Lebenshaltungskosten in dem Großherzogtum schnell seinen Glanz. Auch gemessen am allgemeinen Lohnniveau ist der Mindestlohn mit knapp 54 % des Medianlohns keineswegs übermäßig hoch, sondern muss im Gegenteil als ein nicht-existenzsichernder Lohn mit einem hohen Armutsrisiko angesehen werden.

Vor diesem Hintergrund fordern insbesondere die Gewerkschaften in Luxemburg eine deutlich stärkere Anhebung des Mindestlohnlevels.

So erhebt z.B. der OGBL als der größte Gewerkschaftsbund in Luxemburg bereits seit einigen Jahren die Forderung einer außerordentlichen „strukturellen“ Mindestloohnerhöhung um 10 %. Hierbei orientiert er sich an der Zielstellung, den Mindestlohn auf ein Niveau von mindestens 60 % des Medianlohns anzuheben. Im politischen Raum wird diese Forderung insbesondere von der Sozialdemokratie (LSAP) und der Linkspartei (Déi Lénk) unterstützt. Auch die luxemburgischen Christdemokraten (CSV) treten für einen höheren Mindestlohn ein, ohne hier jedoch eine konkrete Zielmarke zu nennen.

Niederlande

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn (wettelijk Minimumloon) in den Niederlanden existiert in seiner heutigen Form bereits seit Ende der 1960er Jahre. Zugleich verfügen die Niederlande auch über ein robustes Tarifvertragssystem, in dem nach wie vor mehr als drei Viertel aller Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen arbeiten. Letzteres hängt vor allem damit zusammen, dass viele Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt werden und damit für alle Unternehmen einer bestimmten Branche gelten. Zusätzlich zum gesetzlichen Mindestlohn verfügt demnach ein Großteil der niederländischen Beschäftigten auch über eine tarifvertragliche Mindestlohnsicherung. Insgesamt zeigen die Niederlande, dass ein gesetzlicher Mindestlohn und ein starkes Tarifvertragssystem keine Gegensätze bilden müssen, sondern sich in Gegenteil gut ergänzen können.

Das niederländische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des niederländischen Mindestlohnregimes bildet das Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag (Gesetz über den Mindestlohn und das Mindesturlaubsgeld) vom 17.12.1968. Demnach haben alle Arbeitnehmer*innen in den Niederlanden das Recht auf einen Mindestlohn, der als bestimmter Betrag pro Monat festgelegt wird. Aktuell gilt ein Mindestlohn von 1.653,60 EUR pro Monat. Der Mindestlohn pro Stunde variiert hingegen entsprechend der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zwischen 9,54 EUR bei einer 40-Stunden-Woche und 10,60 EUR bei einer 36-Stunden-Woche. Entsprechend der im Durchschnitt vereinbarten tarifvertraglichen Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden liegt der durchschnittliche Stundenmindestlohn bei 10,14 EUR.

Ausgenommen vom Mindestlohn sind in den Niederlanden alle Arbeitnehmer*innen, die jünger als 21 Jahre alt sind. Für diese gilt ein besonderer Jugendmindestlohn, der nach Lebensalter gestaffelt ist. Für Beschäftigte im Alter von 20 Jahren liegt der Mindestlohn mit 1322,90 EUR pro Monat lediglich bei 80 % des Mindestlohns für Erwachsene. Mit 18 Jahren haben Beschäftigte hingegen nur Anspruch auf 826,80 EUR pro Monat, was gerade einmal noch der Hälfte des Mindestlohns für Erwachsene entspricht. Bei 15jährigen liegt der Jugendmindestlohn schließlich nur noch bei 496,10 EUR pro Monat und damit 30 % des Mindestlohns für Erwachsene.

Die Anpassung des Mindestlohns erfolgt in den Niederlanden normalerweise zweimal pro Jahr jeweils zum 1. Januar und 1. Juli eines Jahres. Entschieden wird die Anpassung durch die niederländische Regierung auf der Grundlage der Entwicklung der Tarifvertragslöhne. Die Tarifvertragsparteien selber sind bei der Anpassung nicht beteiligt. Die Regierung hat darüber hinaus die Möglichkeit in bestimmten Situationen von der Tariflohnorientierung abzuweichen oder die Anpassung vollständig auszusetzen. Dies gilt insbesondere für ökonomische Krisensituationen, wenn negative Auswirkungen des Mindestlohns auf die Beschäftigung befürchtet werden.

Eckdaten des niederländischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Wet minimumloon en minimumvakantiebijsla (https://wetten.overheid.nl/BWBR0002638/2020-01-01/0/HoofdstukV)
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	10,60 EUR (36-Stunden Woche) 10,14 EUR (37,5-Stunden-Woche) 9,54 EUR (40-Stunden-Woche)
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	1.653,60 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	47,0 %
... Durchschnittslohns	39,3 %
Niedriglohnssektor (2017): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns	
Alle/Frauen/Männer	14,5 %/20,3 %/12,6 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung
Anpassungsrythmus	halbjährlich zum 1.1. und 1.7 eines Jahres Regierung kann Anpassung aussetzen
Indikatoren für die Anpassung	Entwicklung der Tarifföhne
Ausnahmen vom Mindestlohn	Niedrigerer Mindestlohn (gestaffelt) für Jugendliche unter 21 Jahren
Tarifbindung der Beschäftigten (2018)	76,7 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	16,4 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung auf 14,00 EUR pro Stunde Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) Parteien: SP; PvdA, GroenLinks

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

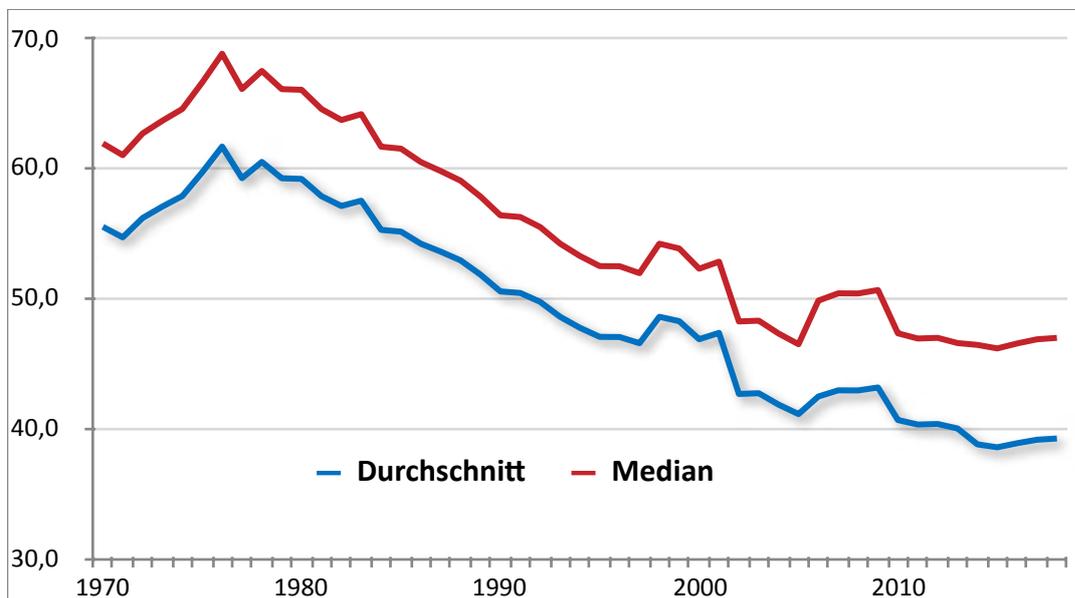
Die Entwicklung des Mindestlohns

In den letzten Jahrzehnten ist die Entwicklung des niederländischen Mindestlohns zumeist deutlich hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurückgeblieben, so dass sich der relative Wert des Mindestlohns immer weiter verringert hat. Gemessen am Medianlohn für Vollzeitbeschäftigte hatte der Mindestlohn Mitte der 1970er Jahre mit fast 69 % seinen höchsten Wert. In den folgenden beiden Jahrzehnten ist er dann kontinuierlich zurückgegangen und lag Anfang der 2000er Jahre nur noch bei etwa 50 %. Letzteres ist vor allem darauf zurückzuführen, dass insbesondere in den 1980er Jahren die niederländische Regierung den Mindestlohn immer wieder eingefroren hat. Hinzu kommt, dass in den Niederlanden in der Regel eine positive Lohndrift existiert, wonach die Effektivlöhne schneller als die Tariflöhne ansteigen. Mit der Tariflohnorientierung bleibt der Mindestlohn auf diese Weise systematisch hinter der Entwicklung der

Effektivlöhne zurück. Nach einigen Schwankungen hat sich der Mindestlohn in den 2010er Jahren bei etwa 47 % des Medianlohns eingependelt und ist damit eindeutig ein Armutslohn.

Ein ähnliches Bild ergibt sich, wenn anstelle des Medianlohns der Durchschnittslohn betrachtet wird. Auch hier hatte der Mindestlohn Mitte der 1970er Jahre mit fast 62 % seinen höchsten Wert. Aktuell liegt der Mindestlohn hingegen sogar knapp unter der 40-Prozentmarke. Das trotz des sehr niedrigen Mindestlohns der Anteil der Niedriglohneempfänger unter den Vollzeitbeschäftigten in den Niederlanden lediglich bei 14,5 % liegt hängt vor allem mit der relativ hohen Tarifbindung zusammen, die vielen Beschäftigten einen deutlich höheren Mindestlohn sichert.

Mindestlohn in den Niederlanden (1970-2018) in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Über lange Zeit hinweg war der Mindestlohn in den Niederlanden nicht zuletzt wegen des relativ stabilen Tarifvertragssystems kein öffentliches politisches Thema. Im Fokus der gewerkschaftlichen Debatten stand vor allem die Kritik an den extrem niedrigen Jugendmindestlöhnen, die als eine Form von Altersdiskriminierung angesehen werden. In den 2010er Jahren lancierte die Jugendorganisation des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV eine Kampagne zur Abschaffung der Jugendmindestlöhne. Infolgedessen wurde das Niveau der Jugendmindestlöhne etwas angehoben und das Eintrittsalter für den Erwachsenenmindestlohn von ursprünglich 23 Jahre auf 21 Jahre abgesenkt.

Im Frühjahr 2019 startete der FNV schließlich eine Kampagne für eine substantielle Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 14 EUR pro Stunde. Ausgehend von dem aktuellen durchschnittlichen Mindestlohn von 10,14 EUR würde dies einen Anstieg von 38 % bedeuten. Der Gewerkschaftsbund FNV will mit dieser Forderung den relativen Wertverlust des Mindestlohns wieder umkehren und diesen auf ein existenzsicherndes und armutsfestes Niveau anheben. Während die aktuelle niederländische Regierung keinen Bedarf für eine außerordentliche Mindestlohnanpassung sieht, wird die Forderung des FNV nicht nur von den niederländischen Linksparteien SP, PvdA und GroenLinks unterstützt, sondern Umfragen zufolge auch von einer Mehrheit der niederländischen Bevölkerung.

Malta

Mindestlöhne werden in Malta auf dreierlei Weise festgelegt. Seit Mitte der 1970er Jahre gibt es auf nationaler Ebene einen gesetzlichen Mindestlohn (paga minima), durch den eine allgemeine Lohnuntergrenze definiert wird. Darüber hinaus existieren zahlreiche sektorale Mindestlöhne, die von tripartistisch zusammengesetzten Lohnausschüssen im Rahmen sektoraler Lohnverordnungen (Wage Regulation Orders) festgelegt werden. Derzeit gibt es in etwa 30 Branchen solche gesetzlich festgelegte Branchenmindestlöhne.

Schließlich werden Mindestlöhne auch im Rahmen von Tarifvereinbarungen vereinbart, die in Malta jedoch fast ausschließlich auf betrieblicher Ebene stattfinden. Das maltesische Tarifvertragssystem ähnelt stark dem britischen System, wonach nur dort Tarifverträge existieren, wo im Betrieb eine entsprechende gewerkschaftliche Organisationsmacht vorhanden ist. Da der gewerkschaftliche Organisationsgrad in Malta mit fast 45 % vergleichsweise sehr hoch ist, arbeitet auch mit 50 % Tarifbindung die Hälfte aller Beschäftigten in Unternehmen mit einem Tarifvertrag. Von den etwa 15 % der Beschäftigten, die im Niedriglohnsektor arbeiten, erhalten jedoch die meisten lediglich den nationalen oder einen sektoralen gesetzlichen Mindestlohn.

Das maltesische Mindestlohnregime

Die allgemeine gesetzliche Grundlage des maltesischen Mindestlohnregimes bildet das Gesetz zur Regelung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen (Employment and Industrial Relations Act), das die Möglichkeit vorsieht sowohl auf nationaler als auch auf sektoraler Ebene Verordnungen zu erlassen, die bestimmte Mindestbedingungen festlegen. Auf dieser Grundlage wird der allgemein gesetzliche Mindestlohn durch eine jährliche Mindestlohnverordnung (National Minimum Wage National Standard Order) bestimmt.

Die aktuelle gültige Mindestlohnverordnung (Verordnung Nr. 452.119) legt den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn in Malta auf 179,33 EUR pro Woche fest. Der Wochenmindestlohn gilt laut Gesetz für eine „normale“ Arbeitswoche. Bei der in Malta üblichen 40-Stunden-Woche entspricht dies einem Mindestlohn von 4,48 EUR pro Stunde und 777,10 EUR pro Monat. Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Beschäftigte ab einem Lebensalter von 18 Jahren. Für jüngere Beschäftigte gilt eine leicht reduzierte Mindestlohnrate von 172,55 EUR pro Woche (96 %) zwischen 17 und 18 Jahren und 169,71 EUR pro Woche (95 %) unter 17 Jahren. Zusätzlich werden für zahlreiche Branchen sektorale Lohnverordnungen erlassen. Die dort festgelegten Branchenmindestlöhne liegen jedoch – wenn überhaupt – oft nur wenige Euro oberhalb des nationalen gesetzlichen Mindestlohns.

Die zumeist einmal pro Jahr jeweils zum 1. Januar vollzogene Anpassung des Mindestlohns folgt fast ausschließlich dem in Malta für alle Löhne geltenden System der Lohnindexierung. Die Regeln des so genannten „Systems zur Anpassung der Lebenshaltungskosten“ (Cost of Living Adjustment, COLA) gehen auf eine tripartistische Vereinbarung zwischen Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften aus dem Jahr 1990 zurück. Der Lohnindex wird demnach auf der Grundlage der durchschnittlichen Entwicklung des Index der Handelspreise berechnet. Anders als bei anderen Lohnindexierungssystemen in Europa wird der Lohn in Malta jedoch nicht einfach entsprechend der berechneten Preissteigerungsrate um den gleichen Prozentsatz erhöht. Stattdessen wird ein bestimmter Festgeldbetrag berechnet, um den alle Löhne angehoben werden, so dass prozentual die Erhöhung in den unteren Gruppen am höchsten und in den höheren Gruppen entsprechend niedrigerer ausfällt.

Eckdaten des maltesischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen	Employment and Industrial Relations Act http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=8918 National Minimum Wage National Standard Order (Subsidiary Legislation 452.119) http://www.justiceservices.gov.mt/DownloadDocument.aspx?app=lom&itemid=13069&l=1
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	4,48 EUR
Mindestlohn pro Woche / pro Monat (seit 1.1.2020)	179,33 EUR/ 777,10 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2019)	
... Medianlohns	50,3 %
... Durchschnittslohns	44,0 %
Niedriglohnsektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	15,1 %/17,7 %/13,2 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung
Anpassungsrhythmus	Jeweils zum 1. Januar eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Indexierung (Cost of Living Adjustment, COLA) entsprechend dem Index der Handelspreise (Retail Price Index)
Ausnahmen vom Mindestlohn	Niedrigerer Mindestlohn für Jugendliche Beschäftigte im Alter von 17-18 Jahren: 172,55 EUR/Woche (= 96 %) Beschäftigte im Alter unter-17 Jahren: 169,71 EUR/Woche (= 95 %)
Tariffindung der Beschäftigten (2016)	50,1 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	44,6 %
Aktuelle Forderungen	Stukturelle Erhöhung auf ein Living Wage Niveau Caritas Malta, Bündnis verschiedener zivilgesellschaftlicher Organisationen Gewerkschaften: General Workers' Union (GWU) Parteien: Alternattiva Demokratika (Grüne Partei)

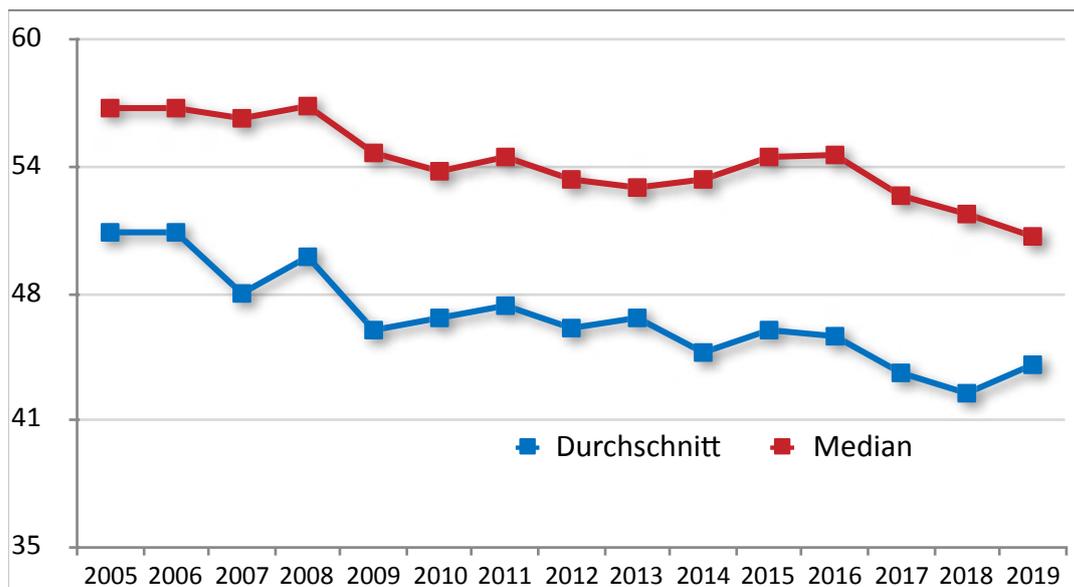
Quellen: WSI-Mindestlohn Datenbank, Eurostat; ICTWSS Database Version 6.1.

Die Entwicklung des Mindestlohns

In den letzten Jahrzehnten blieb die Anpassung des nationalen Mindestlohns in Malta im Wesentlichen auf die im Rahmen der Lohnindexierung kalkulierten Erhöhungen beschränkt. Im Ergebnis ist die Entwicklung des Mindestlohns zumeist immer ein Stück weit hinter der allgemeinen Lohnentwicklung zurückgeblieben. Lag der Mindestlohn in Malta Mitte der 2000er Jahre noch bei fast 57 % des Medianlohns, so waren es 2019 nur noch knapp über 50 %. Gemessen am Durchschnittslohn ging der Mindestlohn im gleichen Zeitraum von über 50 % auf 44 % zurück.

2017 haben sich im Rahmen des maltesischen Wirtschafts- und Sozialrates Regierung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften erstmalig seit langem auf eine gemeinsame Vereinbarung verständigt, den Mindestlohn etwas stärker als durch die Lohnindexierung vorgegeben anzupassen. Allerdings reichte diese zusätzliche Erhöhung nicht aus, um den relativen Wertverlust des maltesischen Mindestlohns zu stoppen.

Mindestlohn in Malta (2005-2019) in % zum Median- und Durchschnittslohn*



* Durchschnittliche Monatsverdienste in Industrie, Baugewerbe und Dienstleistungen (ohne private Haushalte mit Hauspersonal und extra-territoriale Organisationen und Körperschaften)

Quelle: Eurostat

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Vor dem Hintergrund des relativen Wertverlustes des maltesischen Mindestlohns, ist in den Jahren nach 2010 der Mindestlohn in Malta zunehmend als Armutslohn kritisiert worden. Vor allem die Caritas hat mit eigenen Studien zu Living Wages Kriterien für ein existenzsicherndes und armutsfestes Mindestlohnniveau in Malta entwickelt und auf dieser Grundlage eine substanzielle Anhebung des maltesischen Mindestlohns gefordert. Mitte der 2010er Jahre haben sich viele zivilgesellschaftliche Organisationen und Einzelpersonen zu einem Bündnis zusammengeschlossen und eine Kampagne für einen angemessenen Mindestlohn (Paga Minima Dicienti) gestartet. Konkret hat das Bündnis die Forderung erhoben, den Mindestlohn zusätzlich zur Lohnindexierung über drei Jahre hinweg um 11 % anzuheben, was einer Erhöhung von etwa 80 EUR pro Monat entsprochen hätte. Im politischen Raum hat die Forderung, den Mindestlohn auf ein Living Wage Niveau anzuheben, bislang vor allem die Unterstützung der Grünen Partei Alternattiva Demokratika gefunden, die jedoch nicht im nationalen Parlament vertreten ist.

Auch die Gewerkschaften haben sich für eine grundlegende Reform des maltesischen Mindestlohnregimes ausgesprochen. Die General Workers' Union (GWU) als die größte Gewerkschaft in Malta hat erklärt, den Mindestlohn perspektivisch in einen existenzsichernden Living Wage überführen zu wollen. In dem gemeinsamen Abkommen von Regierung, Arbeitgebern und Gewerkschaften aus dem Jahr 2017 sind schließlich alle Parteien darin übereingekommen, den Anpassungsmechanismus für den maltesischen Mindestlohn langfristig zu überarbeiten. Als ersten Schritt soll im Jahr 2020 aus allen drei Parteien eine Niedriglohnkommission (Low-Wage Commission) gebildet werden, die ab 2023 jährlich auf der Grundlage wissenschaftlicher Analysen eine Empfehlung für die Erhöhung des Mindestlohns aussprechen soll.

Österreich

Mit etwa 98 % der Beschäftigten verfügt Österreich über die höchste Tarifbindung in Europa und damit eine nahezu flächendeckende tarifvertragliche Mindestlohnsicherung. Vor diesem Hintergrund gehört Österreich zu den wenigen europäischen Ländern, in denen kein gesetzlicher Mindestlohn existiert. Die Stabilität des österreichischen Tarifvertragssystems wird in erster Linie durch ein umfassendes Kammersystem gestützt, wonach die meisten Unternehmen Pflichtmitglieder der Wirtschaftskammer Österreichs (WKÖ) sind. Da die Wirtschaftskammern auf Arbeitgeberseite die Tarifverträge auf sektoraler Ebene abschließen, sind die Unternehmen auch automatisch tarifgebunden. In den wenigen Branchen, wo nicht die Wirtschaftskammern, sondern auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhende Arbeitgeberverbände verhandeln, werden in der Regel die Tarifverträge allgemeinverbindlich erklärt.

Trotz der sehr hohen Tarifbindung hat Österreich mit etwa 15 % der Beschäftigten einen relativ großen Niedriglohnsektor. Dies gilt vor allem für Branchen mit vorwiegend weiblichen Beschäftigten, die mehr als doppelt so häufig im Niedriglohnsektor arbeiten wie ihre männlichen Kollegen. Dementsprechend existiert eine Reihe von Tarifverträgen, in denen die untersten Lohngruppen ein sehr niedriges Niveau aufweisen, das oft unterhalb der Armutsschwelle liegt. Vor diesem Hintergrund bemüht sich der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) bereits seit längerem um eine aktive Mindestlohnpolitik, indem er selber einen bestimmten Mindestlohnwert als tarifpolitisches Ziel vorgibt, um diesen dann in den sektoralen Verhandlungen als jeweils unterste Lohngruppe der Tarifverträge umzusetzen.

Das österreichische Mindestlohnregime

Mindestlöhne werden in Österreich ausschließlich durch Tarifverträge festgelegt, die in den allermeisten Fällen auf sektoraler Ebene vereinbart werden und für alle Unternehmen einer bestimmten Branche gelten. Die meisten Entgelttarifverträge werden einmal pro Jahr erneuert, so dass auch die sektoralen Mindestlöhne regelmäßig angepasst werden. Für wenige Berufsgruppen, die auch in Österreich keinem Tarifvertrag unterliegen, besteht die Möglichkeit im Rahmen eines gesetzlichen Mindestlohntarifes eine spezielle berufsbezogene Lohnuntergrenze festzulegen. Ein solcher gesetzlicher Mindestlohntarif existiert z.B. für Hausmeister*innen.

Im Jahr 2017 einigten sich ÖGB und WKÖ erneut auf ein nationales Mindestlohnziel, wonach bis zum Jahr 2020 kein Tariflohn mehr unter 1.500 EUR im Monat liegen soll. Da in fast allen österreichischen Tarifverträgen pro Jahr nicht 12, sondern 14 Monatslöhne vereinbart wurden, entspricht dies de facto einem Monatslohn von 1.750 EUR. Der Mindestlohn pro Stunde variiert dabei je nach Wochenarbeitszeit. Bei einer durchschnittlich vereinbarten 39-Stunden-Woche liegt der Mindestlohn bei 8,88 EUR bzw. 10,36 EUR, wenn 14 Monatsgehälter berücksichtigt

werden. Gemessen am Medianlohn von 2018 lag der Mindestlohn von 1.500 EUR mit 49,5 % knapp unterhalb der Armutsschwelle. Damit befand er sich auf einem Niveau, das mit den gesetzlichen Mindestlöhnen in anderen EU-Staaten vergleichbar ist. Im Jahr 2018 variierten die verschiedenen tarifvertraglichen Mindestlöhne in den klassischen Niedriglohnbranchen noch zwischen 40 und 50 % des Medianlohns bzw. 34 und 44 % des Durchschnittslohns. Sie lagen damit allesamt unterhalb der Schwelle von Armutslöhnen. Besonders niedrig waren die tariflichen Mindestlöhne dabei z.B. im Taxigewerbe, dem Friseurhandwerk oder bei Fußpfleger*innen, Kosmetiker*innen und Masseur*innen. Auch bei Hotel und Gaststätten lag der unterste Tariflohn noch knapp unterhalb der Armutsschwelle. Um den tarifvertraglichen Niedriglohnsektor zu bekämpfen fordern die im ÖGB zusammengeschlossenen Gewerkschaften seit 2018, die untersten Tariflöhne auf einen Mindestlohn von 1.700 EUR anzuheben, was bei 14 Monatsgehältern einem Monatslohn von 1.983 EUR entspricht. Der relative Wert dieses neuen Mindestlohns läge etwa bei 56 % des Median- oder 47% des Durchschnittslohns.

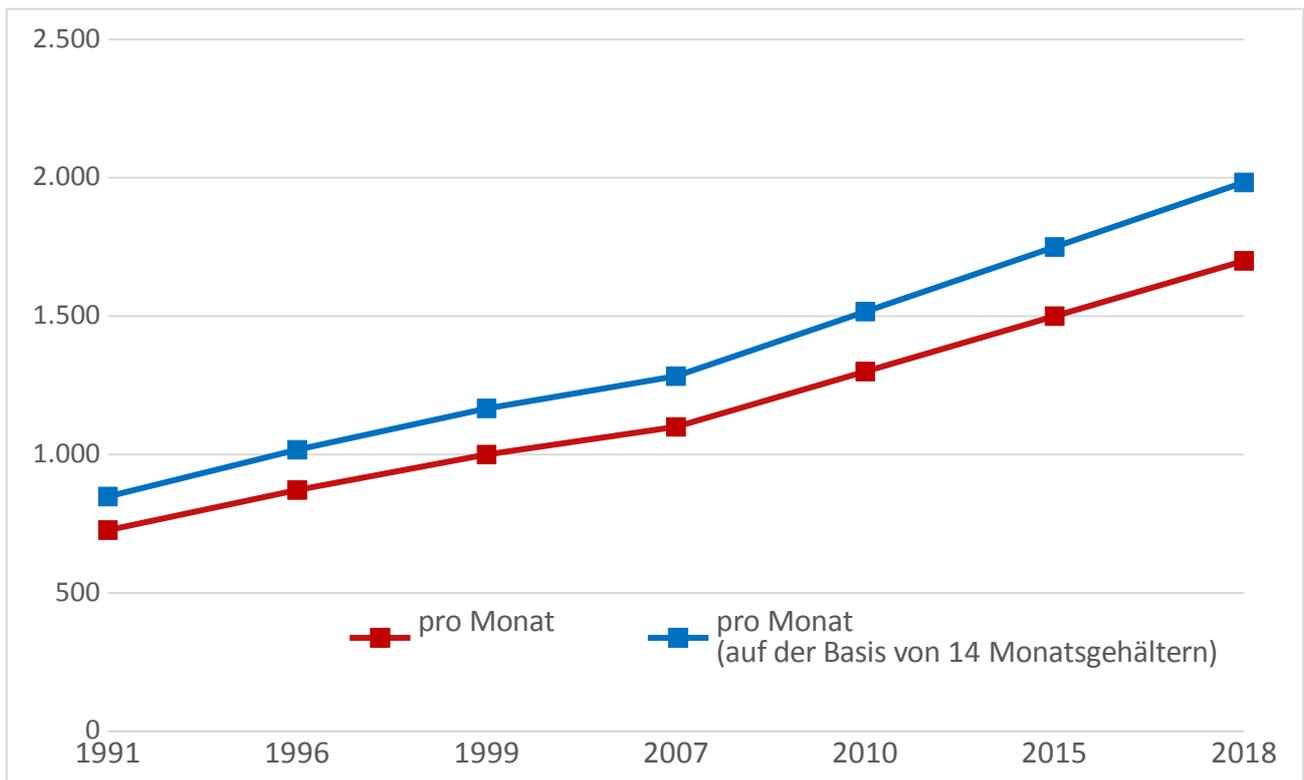
Eckdaten des österreichischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen	Branchentarifverträge (größtenteils allgemeinverbindlich) Gesetzlicher Mindestlohntarif für Beschäftigte ohne Tarifvertrag
Tarifvertraglicher Mindestlohn pro Monat (2020) /39-Stunden Woche (auf der Basis von 14 Monatslöhnen)	8,88 EUR 10,36 EUR
Tarifvertraglicher Mindestlohn pro Monat (2020) (auf der Basis von 14 Monatslöhnen)	1.500 EUR 1.750 EUR
Tarifvertragliche Mindestlöhne in % des ...	
Medianlohns (2018)	40 bis 50 % (49,5 % bei 1.500 EUR)
Durchschnittslohns (2018)	34 bis 44 % (41% bei 1.500 EUR)
Niedriglohnssektor (2017): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns; Alle/ Frauen/Männer	15,1 %/23,9%/10,7 %
Festlegung des Mindestlöhne	Autonome Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
Anpassungsrhythmus	jährlich
Tarifbindung der Beschäftigten (2017)	98,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2017)	26,7 %
Aktuelle Forderung	Stärkere Koordinierung und Festlegung einer tarifvertraglicher Mindestlohnnorm; Erhöhung aller untersten Tariflöhne auf 1.700 EUR pro Monat; Gewerkschaften: Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB) Parteien: Sozialdemokratische Partei Österreichs (SPÖ) Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns von 1.750 EUR im Monat (10,10 EUR pro Stunde) Die Grünen, Kommunistische Partei Österreichs (KPÖ)

Quellen: OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1., eigene Berechnungen

Die Entwicklung der Tarifbindung

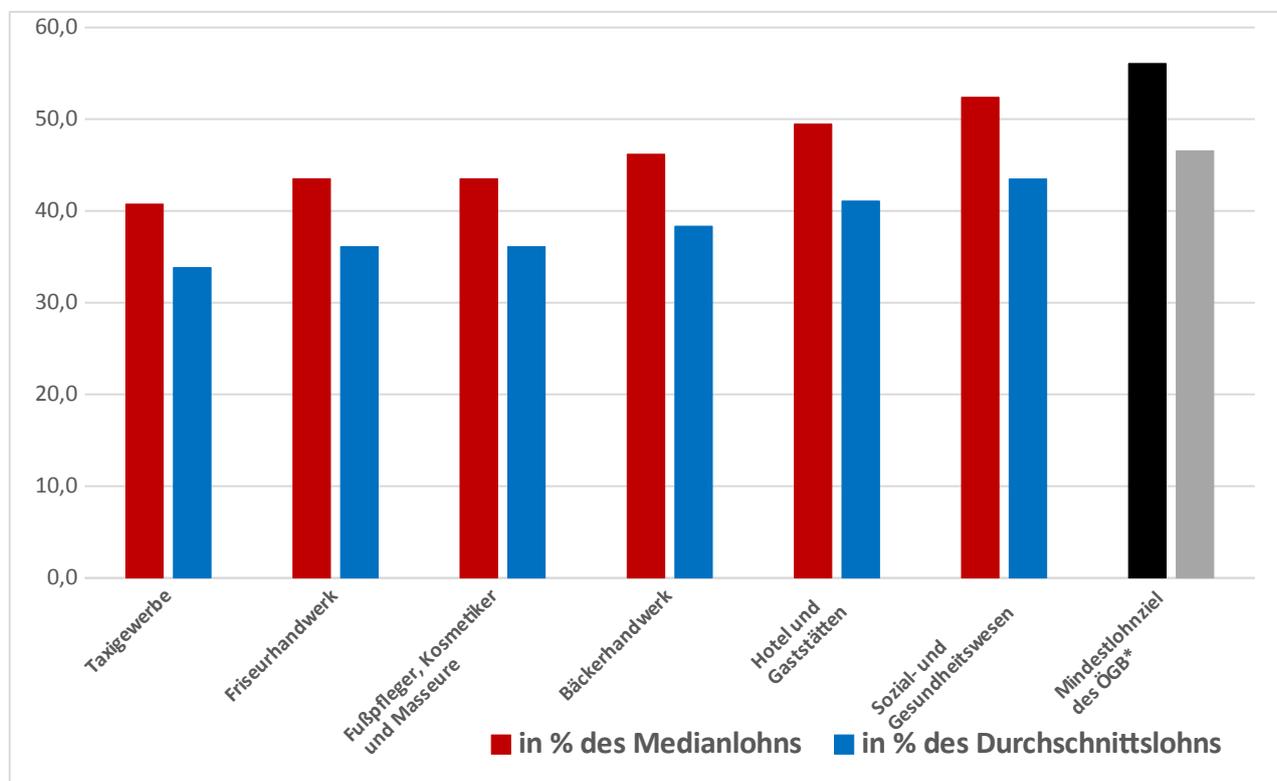
Mindestlöhne werden in Österreich ausschließlich durch Tarifverträge festgelegt, die in den allermeisten Fällen auf sektoraler Ebene vereinbart werden und für alle Unternehmen einer bestimmten Branche gelten. Die meisten Entgelttarifverträge werden einmal pro Jahr erneuert, so dass auch die sektoralen Mindestlöhne regelmäßig angepasst werden. Für wenige Berufsgruppen, die auch in Österreich keinem Tarifvertrag unterliegen, besteht die Möglichkeit im Rahmen eines gesetzlichen Mindestlohntarif eine spezielle berufsbezogene Lohnuntergrenze festzulegen. Ein solcher gesetzlicher Mindestlohntarif existiert z.B. für Hausmeister*innen.



Quelle: AK Wien (Sepp Zuckerstätter), eigene Berechnungen

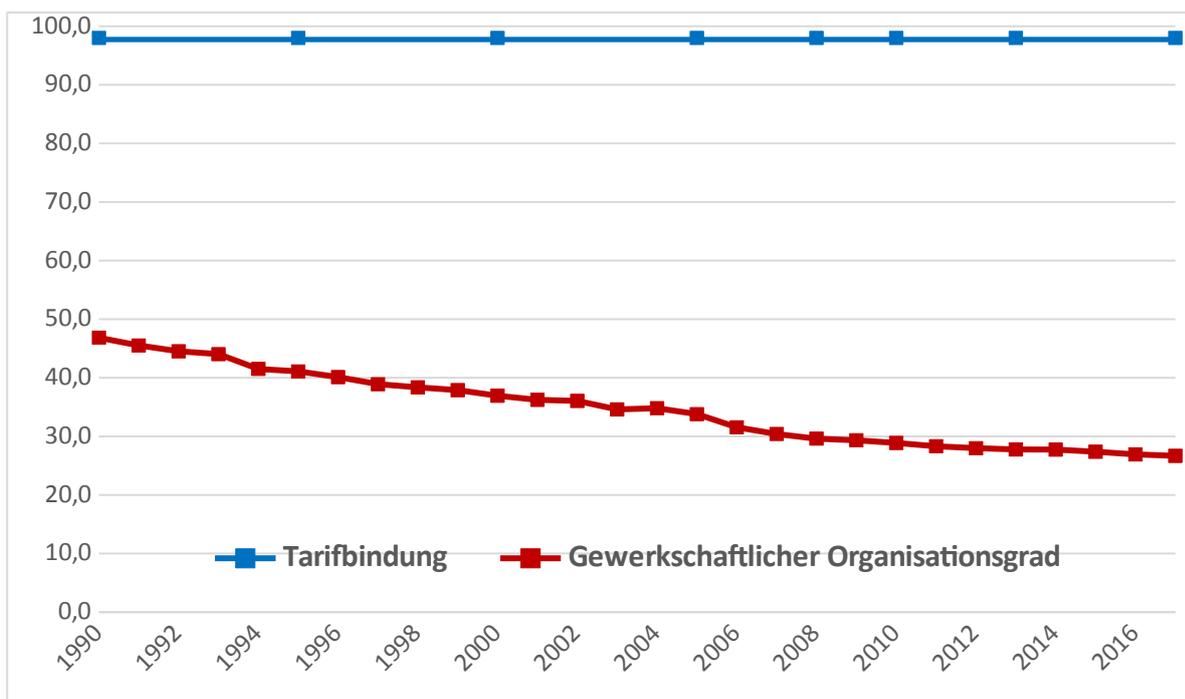
Unterste Tariflöhne in Österreich (2018)*

in % des Median- und Durchschnittslohns von Vollzeitbeschäftigten



* ÖGB Mindestlohnziel: 1.700 EUR pro Monat

Quelle: Kollektivverträge, Statistik Austria (Median- und Durchschnittslohn), eigene Berechnungen



Quelle: ICTWSS Database Version 6.1.

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Aufgrund des außerordentlich stabilen Tarifvertragssystems und der nahezu flächendeckenden Tarifbindung sehen in Österreich weder die Arbeitgeber noch die Gewerkschaften eine Notwendigkeit für einen gesetzlichen Mindestlohn. Die Gewerkschaften befürchten sogar eher, durch eine gesetzliche Regelung eine größere Abhängigkeit von der Politik, die sie in ihrer autonomen tarifvertraglichen Mindestlohnpolitik schwächen würde.

Zwischen den politischen Parteien wird die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns jedoch zunehmend kontrovers diskutiert. Während die rechts-populistische FPÖ sowie die konservative ÖVP (Österreichische Volkspartei) eine gesetzliche Lohnuntergrenze ablehnen, treten vor allem die österreichischen Grünen offensiv für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ein. In ihrem jüngsten Wahlprogramm aus dem Jahr 2019 erhoben sie Forderung nach einem gesetzlichen Mindestlohn von 1.750 EUR im Monat oder 10,10 EUR pro Stunde (entsprechend einer 40-Stunden-Woche). Ein gesetzlicher Mindestlohn von 1.750 EUR im Monat wird ebenfalls von der nicht im nationalen Parlament vertretenen Kommunistischen Partei Österreichs (KPÖ) gefordert.

Eine mittlere Position nimmt die sozialdemokratische SPÖ ein, die für einen Mindestlohn von 1.700 EUR im Monat eintritt, der jedoch durch Tarifverträge durchgesetzt werden soll, die gegebenenfalls durch eine Allgemeinverbindlicherklärung gestützt werden. Lediglich für die wenigen Branchen und Berufsgruppen ohne Tarifbindung soll ein gesetzlicher Mindestlohntarif festgelegt werden. Schließlich wird in dem jüngsten Programm der türkis-grünen Regierung aus ÖVP und den Grünen das Problem besonders niedrigerer Lohngruppen thematisiert, das jedoch in erster Linie auf tarifvertraglichem Wege gelöst werden soll.

Der ÖGB möchte mit der Wirtschaftskammer (WKÖ) eine nationale Generalvereinbarung abschließen, der zufolge in einem bestimmten Zeitrahmen alle untersten Tariflöhne auf 1.700 EUR im Monat angehoben werden sollen. Nach Angaben des ÖGB würden von einer solchen Regelung etwa 420.000 Beschäftigte profitieren, was etwas weniger als 10 % aller Beschäftigten entspricht. Aus Sicht der Arbeitgeber ist der geforderte Mindestlohn von 1.700 EUR jedoch deutlich zu hoch, so dass sich die WKÖ bislang weigerte, entsprechende Verhandlungen mit den Gewerkschaften aufzunehmen.

Polen

Der Mindestlohn hat in Polen eine lange Tradition und reicht bis in die Mitte der 1950er Jahre zurück. Eine besondere politische Bedeutung erlangte der Mindestlohn allerdings erst im Zuge des politischen und ökonomischen Wandels Anfang der 1990er Jahre und dem damit einhergehenden starken Wachstums des Niedriglohnssektors. Dieser ist im europäischen Vergleich mit über 21 % der Vollzeitbeschäftigten bis heute sehr groß. Angesichts des dramatischen Einbruchs der Tarifbindung von fast 50 % im Jahr 1990 auf heute gerade noch knapp über 17 % ist die tarifvertragliche Mindestlohnsicherung sehr gering ausgeprägt. Umso wichtiger ist heute die Rolle des gesetzlichen Mindestlohns für die Sicherung angemessener Löhne. Angesichts des extrem niedrigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades von knapp 13 % und einem extrem fragmentierten und dezentralisierten Tarifvertragssystem hat der Mindestlohn auch eine wichtige Ankerfunktion bei der generellen Lohnbildung.

Angesichts des traditionell im europäischen Vergleich eher geringen relativen Wertes des Mindestlohn forderten die Gewerkschaften seit Jahren die Anhebung des Mindestlohns auf 50 % des Durchschnittslohns. Mit der jüngsten kräftigen Mindestloohnerhöhung um mehr als 15 % durch die nationalkonservative Regierung unter Führung der Partei ‚Recht und Gerechtigkeit‘ (PiS, Prawo i Sprawiedliwość) ist dieses Ziel fast erreicht. Für die PiS-Regierung ist die kräftige Mindestloohnerhöhung Teil einer umfassenderen bereits bei der Amtsübernahme 2015 verkündeten sozial-populistischen Strategie der Erhöhung der öffentlichen Wohlfahrtsausgaben. Diese umfaßt neben der Mindestloohnerhöhung auch die großzügige Erhöhung des Kindergeldes und der Renten. Nach den Plänen der PiS-Regierung soll der Mindestlohn von aktuell 2600 PLN (ca. 605 EUR) auf 4000 PLN (ca. 930 EUR) im Jahr 2023 steigen, womit Polen europaweit mit ca. 60 % des Durchschnittslohns eine Spitzenposition beim relativen Wert des Mindestlohns einnehmen würde.

Das polnische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des polnischen Mindestlohnregimes ist das Mindestlohngesetz aus dem Jahr 2002 (Ustawa dnia 10 października 2002r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę). Dieses legt fest, dass der Mindestlohn (minimalne wynagrodzenie) im Rahmen einer tripartistischen Abstimmung im Rat für Sozialdialog (rada dialogu społecznego) einmal jährlich üblicherweise zum 1. Januar eines Jahres festgelegt wird. Bis zum 15. Juni eines Jahres muß die jeweilige Regierung dem Rat für Sozialdialog einen Vorschlag für die Anpassung des Mindestlohns unterbreiten, der sich an den wirtschaftlichen Rahmendaten wie zum Beispiel Wachstum, Inflation oder die Entwicklung des durchschnittlichen Monatslohns orientiert. Der Rat für Sozialdialog hat dann einen Monat Zeit, um sich auf die Erhöhung des Mindestlohns zu einigen. Können sich die im Rat für Sozialdialog vertretenen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und Regierungsvertreter nicht einigen, entscheidet die Regierung unilaterale über die Anpassung des Mindestlohns. In den letzten Jahren war letzteres eher die Regel als die Ausnahme.

Aktuell liegt der monatliche Mindestlohn bei 2600 PLN (= 604,99 EUR) was bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden einem Stundenlohn von etwa 15 PLN (= 3,50 EUR) entspricht. Seit Januar 2017 gibt es zusätzlich einen spezifischen Mindeststundenlohn für bestimmte zivilrechtliche Verträge (umowa cywilnoprawna) über die Erbringung von Dienstleistungen, die nicht den Schutzbestimmungen des Arbeitsrechts unterliegen, sondern nach bürgerlichem Recht abgeschlossen werden. Im Januar 2020 lag dieser spezifischen Mindeststundensatz bei 17 PLN (= 3,95 EUR). Die Zielsetzung der Einführung eines spezifischen Mindeststundensatz für bestimmte zivilrechtliche Verträge war die Eindämmung dieser Beschäftigungsform zur Umgehung arbeitsrechtlicher Schutz- und Lohnbestimmungen. Bis auf diesen speziellen Mindeststundensatz gibt es keine Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn.

Eckdaten des polnischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Mindestlohngesetz vom Oktober 2002 (Ustawa dnia 10 października 2002r.o minimalnym wynagrodzeniu za pracę) http://prawo.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU20022001679/U/D20021679Lj.pdf
Mindestlohn pro Stunde (bei einer 40-Stunden-Woche) (seit 1.1.2020)	15,03 PLN (=3,50 EUR) basierend auf einer 17 PLN (= 3,95 EUR) für bestimmte zivilrechtliche Verträge
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	2600 PLN (= 604,99 EUR)
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	53,1 %
... Durchschnittslohns	42,9 %
Niedriglohnssektor (2016): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns	21,7 %/22,7 %/20,8 %
Alle/Frauen/Männer	
Festlegung des Mindestlohns	Regierung nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern im Rat für Sozialen Dialog
Anpassungsrhythmus	Jährlich üblicherweise zum 1.1. eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Keine zwingenden Kriterien (Berücksichtigung wirtschaftlicher Rahmendaten wie Wachstum, Preise, durchschnittlicher Monatslohn usw.)
Ausnahmen vom Mindestlohn	Keine
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	17,2 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	12,7 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung auf 50 % des Durchschnittslohns sowie die Herausnahme aller zusätzlicher Lohnkomponenten bei der Berechnung des Mindestlohns Gewerkschaften: Solidarność und OPZZ:

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

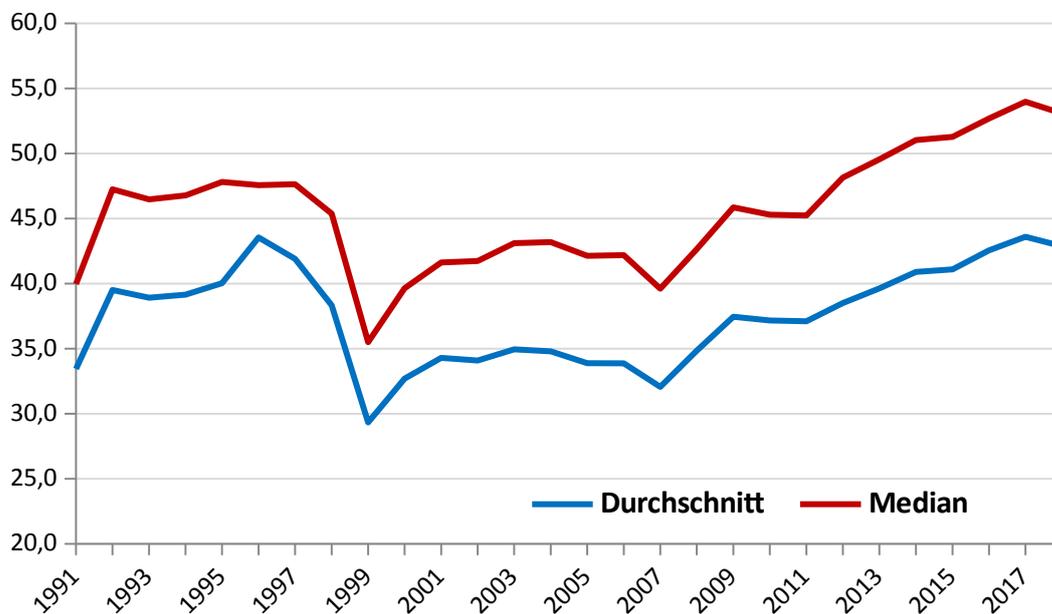
Die Entwicklung des Mindestlohns

Nach einem dramatischen Verfall des relativen Mindestlohnwertes Ende der 1990er Jahre mit einem absoluten Tiefpunkt im Jahr 1999 mit 35,5 % des Medianlohns bzw. 29,3 % des Durchschnittslohns, stieg der relative Wert in den darauf folgenden Jahre mit kurzen Unterbrechungen kontinuierlich bis heute mit einem Wert von 53,1 % des Medianlohns und 42,9 % des Durchschnittslohns in 2018. Besonders bemerkenswert ist der starke Anstieg des relativen Mindestlohnwertes zwischen 2008 und 2015 unter dem damaligen Ministerpräsidenten Donald Tusk und der von ihm und seiner liberalkonservativen Bürgerplattform (PO, Platforma Obywatelska) geführten Koalitionsregierungen. In diesen Jahren stieg der relative Mindestlohnwert von 42,7 % auf 51,3 % des Medianlohns (bzw. von 34,8 % auf 41,1 % des Durchschnittslohns). Die substantielle Erhöhung des Mindestlohns war zu jener Zeit Teil einer nachfrage-orientierten

Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik und zielte auf die Reduzierung des damals stark wachsenden Niedriglohnssektors. Auf diesem Niveau stabilisierte sich der relative Mindestlohnwert bis zur nächsten substantiellen Erhöhung im Jahr 2020 durch die Koalitionsregierung unter Führung der national-konservativen Partei Recht und Gerechtigkeit (PiS, Prawo i Sprawiedliwość). Die aktuelle Anhebung des Mindestlohns von mehr als 15 % im Jahr 2020 ist noch nicht in der auf OECD-Daten basierenden Grafik berücksichtigt. Nationalen Quellen zufolge liegt der relative Wert des Mindestlohns nach der jüngsten Erhöhung bei knapp unter 50 % des Durchschnittslohns und wird damit im europäischen Vergleich nur noch von Frankreich übertroffen.

Mindestlohn in Polen (1991-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Seit Jahren forderten die beiden größten Gewerkschaftsverbände Solidarność und OPZZ eine schrittweise Anhebung des Mindestlohns auf 50 % des Durchschnittslohns. Mit der jüngsten Anhebung des Mindestlohns ist dieses Ziel fast erreicht. Mittlerweile hat die polnische Regierung verkündet, dass sie in den kommenden drei Jahren bis 2023 den Mindestlohn auf 4000 PLN (ca. 930 EUR) anheben will. Dies entspräche einer Steigerung von 90 % seit 2018. Die Rechtfertigung der nationalkonservativen Regierung besteht darin, das Geschäftsmodell Polens als verlängerte Werkbank des Westens und als Quelle billiger Arbeitskräfte in eine Wirtschaft zu überführen, deren Wachstum auf Innovation und Modernisierung beruht. Darüber hinaus betonte der Vorsitzende der PiS-Partei, Jaroslaw Kaczynski, dass es die polnische Bevölkerung verdient habe, mit dem westeuropäischen Lebensstandard gleichzuziehen. Die Tatsache, dass diese Ankündigung nur wenige Wochen vor den

Parlamentswahlen im Oktober 2019 erfolgte, legt den Schluss nahe, dass die Mindestlohnpolitik auch wahltaktisch motiviert war. Die offensive Mindestlohnpolitik der Regierung bringt die Gewerkschaften in die ungewohnte Situation, dass ihre eigenen Ziele von der Regierung deutlich überboten wurden. Das Hauptaugenmerk der Gewerkschaften gilt daher daher derzeit weniger der Höhe des Mindestlohnes als dessen Berechnung mit der Forderung, alle zusätzlichen Lohnbestandteile aus der Berechnung des Mindestlohns herauszunehmen. Hierbei konnten sie bereits erste Erfolge erzielen, da seit dem 1. Januar 2020 nicht nur Zulagen für Überstunden und Nachtarbeit, sondern auch die Senioritätszulagen von der Berechnung des Mindestlohns ausgenommen wurden und zusätzlich zum Mindestlohn bezahlt werden müssen.

Portugal

Die Einführung eines nationalen gesetzlichen Mindestlohns in Portugal war eines der ersten Ergebnisse der so genannten Nelkenrevolution von 1974. Seitdem sind die Bestimmungen für den gesetzlichen Mindestlohn zwar vielfach angepasst worden. Bis heute bildet die gesetzlich festgelegte universelle Lohnuntergrenze jedoch den Kern des portugiesischen Mindestlohnregimes.

Darüber hinaus verfügt Portugal seit den späten 1970er Jahren auch über ein umfassendes Tarifvertragssystem, bei dem etwa drei Viertel aller Beschäftigten unter den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Die vergleichsweise sehr hohe Tarifbindung in Portugal ist dabei vor allem durch eine umfassende Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) abgesichert worden. Nachdem Portugal im Zuge der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise Anfang der 2010er Jahre Kredite durch den Europäischen Stabilitätsmechanismus erhielt und deshalb unter der politischen Aufsicht der Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalen Währungsfond stand, wurde von letzterer auch eine deutliche Einschränkung der AVE von Tarifverträgen verlangt. Dies trug dazu bei, dass die Anzahl der neu abgeschlossenen Tarifverträge in den Krisenjahren 2011-2014 deutlich zurückging. Mittlerweile sind die Möglichkeiten zur Nutzung der AVE jedoch wieder erweitert worden, so dass auch die Zahl der Tarifverträge wieder zugenommen hat.

Auf den ersten Blick erscheint das Niveau des Mindestlohns in Portugal mit mehr als 61 % des Medianlohns besonders hoch zu sein. Auch der statistisch ausgewiesene Niedriglohnsektor erscheint mit etwa 10 % der Beschäftigten vergleichsweise klein. Die Aussagekraft solcher relativen Größen stößt jedoch an ihre Grenzen, wenn die Bezugsgröße – wie in diesem Fall die Median oder- Durchschnittslöhne aller Beschäftigten in Portugal – sehr niedrig ausfallen. Dass das Lohnniveau für breite Bevölkerungsgruppen sehr niedrig ist, zeigt sich z.B. daran, dass etwa ein Viertel aller portugiesischen Vollzeitbeschäftigten lediglich den Mindestlohn erhält.

Das portugiesische Mindestlohnregime

Die aktuelle gesetzliche Grundlage des portugiesischen Mindestlohnregimes beruht auf den Artikeln 273 bis 274 des Arbeitsgesetzbuches (Código do Trabalho). Demnach legt der Ministerrat jährlich per Dekret einen „garantierten monatlichen Mindestlohn“ (Remuneração Mínima Mensal Garantida, RMMG) fest, nachdem er zuvor hierzu den so genannten Ständigen Ausschuss für soziale Konzertierung (Comissão Permanente de Concertação Social, CPCs), der sich aus Repräsentant*innen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände zusammensetzt, konsultiert hat. Nach dem aktuellen Mindestlohndekret (Decreto-Lei 167/2019) liegt der monatliche Mindestlohn seit dem ersten Januar 2020 bei 635,00 EUR. Je nach vereinbarter Wochenarbeitszeit, kann dies zu unterschiedlichen Mindestlöhnen pro Stunde führen. Bei einer durchschnittlich vereinbarten Wochenarbeitszeit von 38,2 Stunden-Wochen entspricht dies einem Mindeststundenlohn von 3,83 EUR. Bei den üblicherweise in Portugal gezahlten 14 Monatsgehältern entspricht dies einem Mindestlohn von 740,83 EUR pro Monat bzw. 4,47 EUR pro Stunde.

Während ursprünglich verschiedene Beschäftigtengruppen vom Mindestlohn ausgenommen wurden, gilt er heute für alle regulären Beschäftigten: Lediglich für Auszubildende und für Beschäftigte mit Behinderungen ist ein zwischen 20 und 50 % niedrigerer Mindestlohn zulässig. Für die jährliche Festlegung des Mindestlohns gibt es keine festen Kriterien. Das Gesetz benennt jedoch eine Reihe von Faktoren wie z.B. die Bedürfnisse der Beschäftigten, der Anstieg der Lebenshaltungskosten und die Entwicklung der Produktivität.

Eckdaten des portugiesischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen

Arbeitsgesetzbuch (Código do Trabalho), Artikel 273-275

http://cite.gov.pt/pt/legis/CodTrab_indice.html

in Verbindung mit einem jährlichen Regierungsdekret (zuletzt: Decreto-Lei 167/2019)

<https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/126365738/details/normal?l=1.pdf>

Mindestlohn pro Stunde (bei einer 38,2-Stunden-Woche) 3,83 EUR
(seit 1.1.2020) (bei 14 Monatsgehältern: 4,47 EUR)

Mindestlohn pro Monat 635,00 EUR
(seit 1.1.2020) (bei 14 Monatsgehältern: 740,83 EUR)

Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)

... Medianlohns 61,4 %
... Durchschnittslohns 43,9 %

Niedriglohnsektor (2017): Vollzeitbeschäftigte mit einem
Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns
Alle/Frauen/Männer

10,1 %/8,0 %/12,0 %

Festlegung des Mindestlohns

**Regierung, nach Konsultationen mit repräsentativen
Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften**

Anpassungsrythmus

Jährlich, jeweils zum 1. Januar

Indikatoren für die Anpassung

Keine zwingenden Kriterien (Berücksichtigung der
Lebenshaltungskosten und Produktivitätsentwicklung)

Ausnahmen vom Mindestlohn

Keine regulären Beschäftigten
(geringere Mindestlohn für Auszubildende und Beschäftigte mit Behinderungen)

Tariffbindung der Beschäftigten (2016)

73,9 %

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2016)

15,3 %

Aktuelle Forderungen

Erhöhung auf 750 EUR im Monat bis 2023 (= + 18 %)

Parteien: PS, Bloco de Esquerda

Erhöhung auf 800 EUR im Monat bis 2023 (= + 26 %)

Gewerkschaft: UGT

Kurzfristige Erhöhung auf 850 EUR pro Monat (= + 34 %)

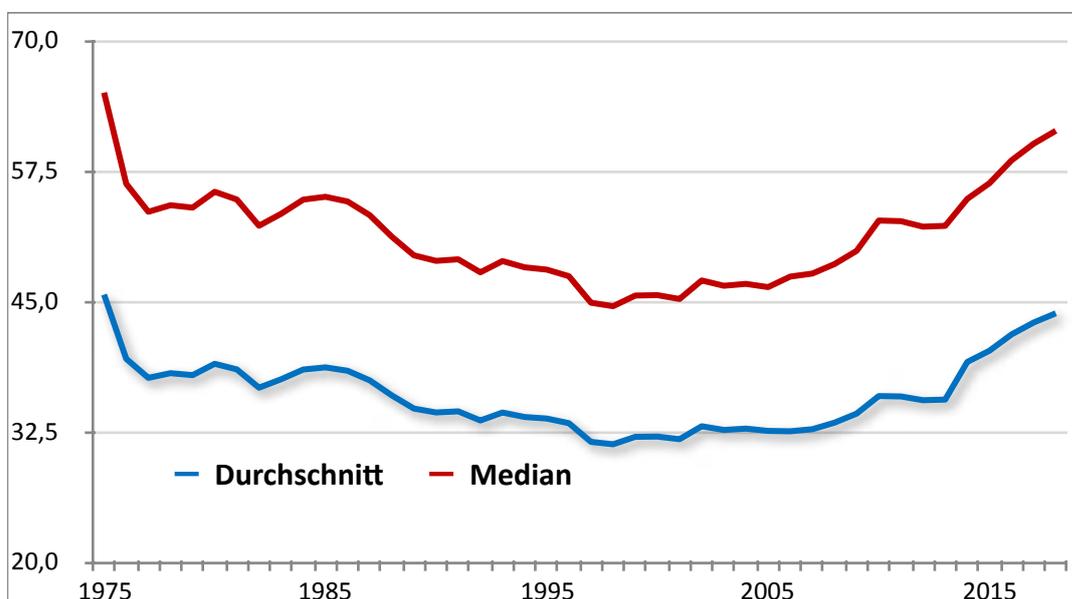
Gewerkschaft: CGTP

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

Die Entwicklung des Mindestlohns

Bei seiner Einführung Mitte der 1970er Jahre lag der portugiesische Mindestlohn auf einem sehr hohen Niveau von 65 % des Medianlohns. Seitdem ist der relative Wert des Mindestlohns nahezu kontinuierlich zurückgegangen und erreichte 1998 mit unter 45 % des Medianlohns seinen historischen Tiefstand. Seit Anfang der 2000er Jahre ist dann der Mindestlohn in fast jedem Jahr der allgemeinen Lohnentwicklung vorausgeeilt, so dass sich sein relativer Wert nahezu kontinuierlich erhöhte und aktuelle wieder bei über 61 % des Medianlohns liegt. Unterbrochen wurde dieser positive Trend lediglich in den Jahren 2010 bis 2013, in denen Portugal von Seiten der Troika ein Einfrieren seines Mindestlohnniveaus vorgegeben wurde.

Mindestlohn in Portugal (1975-2018) in % zum Median- und Durchschnittslohn



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Anders als in vielen anderen europäischen Ländern kann in Portugal ein Mindestlohn, der über 60 % des Medianlohns liegt, nicht automatisch als Indikator eines auskömmlichen Lohnniveaus angesehen werden, da der Medianlohn selbst auf einem sehr niedrigen Niveau liegt und sich an der Armutsschwelle bewegt. Vor diesem Hintergrund wird derzeit in Portugal intensiv über weitere strukturelle Mindestloohnerhöhungen diskutiert. Die derzeitige von der Sozialistischen Partei PS geführte Minderheitsregierung hat mit Unterstützung des portugiesischen Linksblocks (Bloco de Esquerda) in ihrem jüngsten Mindestlohndekret vom November 2019 das Ziel formuliert, den Mindestlohn bis zum Jahr 2023 schrittweise auf 750 EUR pro Monat zu erhöhen. Nach der kräftigen Erhöhung zum 1. Januar 2020 um fast 6 % würde dies in den kommenden drei Jahren einem weiteren Zuwachs von mehr als 18 % entsprechen.

Die portugiesischen Gewerkschaften plädieren demgegenüber für eine noch stärkere Mindestlohndynamik. Die Gewerkschaft UGT will bis 2023 einen Mindestlohn von 800 EUR pro Monat erreichen, was einem Zuwachs von 26 % entsprechen würde. Die Gewerkschaft CGTP plädiert sogar dafür den Mindestlohn kurzfristig um fast 34 % auf 850 EUR pro Monat anzuheben. Als Orientierungspunkt gilt den portugiesischen Gewerkschaften vor allem das Nachbarland Spanien, wo der Mindestlohn mit aktuell 950 EUR pro Monat noch einmal deutlich höher ist.

Rumänien

Der gesetzliche Mindestlohn hat in Rumänien eine lange Tradition und reicht bis ins Jahr 1949 zurück. Gleichzeitig zeichnete sich das als Teil der nach 1989 entstandenen post-sozialistischen Wirtschaftsordnung etablierte rumänische Tarifvertragssystem traditionell durch eine tarifvertragliche Abdeckungsquote von 100% aus. Diese außergewöhnlich hohe Tarifbindung beruht vor allem auf der quasi automatischen Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen auf allen Ebenen – branchenübergreifend/nationall, sektoral und auf Unternehmensebene. Dies änderte sich erst mit den im Kontext der Wirtschaftskrise von 2008 durchgeführten weitreichenden Arbeitsrechtsreformen. Insbesondere das 2011 unter anderem auf Betreiben der Troika – bestehend aus Europäischer Kommission, Internationaler Währungsfond und Europäischer Zentralbank – eingeführte so genannte „Sozial Dialog Gesetz“ (Legea dialogului social 62/2011) verbot Tarifverhandlungen auf branchenübergreifender Ebene und schuf die quasi-automatische Allgemeinverbindlicherklärung von sektoralen Tarifverträgen ab. Die Folge dieser Reformen war ein im europäischen Kontext einmaliger Rückgang der Tarifbindung von 100% vor der Krise auf 23% in 2016. Angesichts des damit einhergehenden Rückgangs der tarifvertraglichen Mindestlohnsicherung spielt der gesetzliche Mindestlohn eine immer bedeutendere Rolle.

Das rumänische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des rumänischen Mindestlohnregimes bildet das Arbeitsgesetzbuch aus dem Jahr 2003 (CODUL MUNCII 2003). Dieses bestimmt, dass der Mindestlohn als Brutto-Monatslohn (salariului de baza minim brut) von der Regierung nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern per Rechtsverordnung festgelegt wird. Am 1. Januar 2020, betrug der Mindestlohn 2.230 Lei (RON) pro Monat was 469,94 EUR entspricht. Auf der Basis von 167,333 geleisteten Arbeitsstunden pro Monat ergibt sich daraus ein Stundenmindestlohn von 13,33 Lei (RON) bzw. 2,81 EUR. Im europäischen Vergleich haben damit nur Lettland und Bulgarien einen niedrigeren Mindestlohn.

Traditionell gibt es in Rumänien keine Ausnahmen vom Mindestlohn. Seit Januar 2019 gibt es jedoch zwei höhere spezielle Mindestlöhne. Zum einen für Beschäftigte mit einem Universitätsabschluß und zum anderen für die Bauindustrie aufgrund des dort vorherrschenden Arbeitskräftemangels. Ersterer lag bei seiner Einführung im Januar 2019 bei 2350 Lei (RON) und damit 13% über dem normalen gesetzlichen Mindestlohn. Der Mindestlohn in der Bauindustrie lag bei seiner Einführung im Januar 2019 bei 3000 Lei (RON) pro Monat und damit 44% über dem normalen gesetzlichen Mindestlohn. Der Mindestlohn für höher qualifizierte Beschäftigte wurde 2020 nicht erhöht, da nach den von der Regierung im Dezember 2019 veröffentlichten Plänen in Zukunft wieder ein einheitlicher Mindestlohn für alle Beschäftigte gelten soll.

Die Anpassung des Mindestlohns erfolgt in Rumänien in der Regel ein- bis zweimal pro Jahr. In den letzten drei Jahren erfolgte die Erhöhung jeweils jährlich zum 1. Januar. Das Gesetz sieht keine spezifischen Kriterien für die Anpassung des Mindestlohnes vor. Der Mindestlohn wird traditionell von der Regierung angepaßt auf der Grundlage der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung und der generellen sozial- und wirtschaftspolitischen Zielsetzungen. Dies führte dazu, dass Rumänien in den letzten Jahren regelmäßig von der Europäischen Kommission in den länderspezifischen Empfehlungen dazu aufgefordert wurde, transparente Kriterien für die Anpassung des Mindestlohns einzuführen. Im Dezember 2019 veröffentlichte die Regierung Pläne, wonach sich die Anpassung in Zukunft an der Entwicklung der Inflation, der Arbeitsproduktivität und der Differenz zwischen prognostizierten und realen BIP orientieren soll.

Eckdaten des rumänischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Arbeitsgesetzbuch (CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003) (http://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/128647)
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	13,33 Lei (RON) =2,81 EUR*
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	2.230 Lei (RON) =469,94 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	58,4 %
... Durchschnittslohns	42,7 %
Niedriglohnssektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns	
Alle/Frauen/Männer	24,7 %/22,5 %/26,6 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern
Anpassungsrhythmus	ein- bis zweimal jährlich
Indikatoren für die Anpassung	Keine spezifischen Indikatoren
Ausnahmen vom Mindestlohn	Seit Januar 2019 gibt es einen höheren Mindestlohn für Arbeitnehmer mit Universitätsabschluß und mindestens einem Jahr Arbeitserfahrung sowie einen ebenfalls höheren Mindestlohn im Bausektor.
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	23 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2016)	20 %
Aktuelle Forderungen	Änderung der Anpassungskriterien, perspektivische Anhebung auf ein Living-Wage Niveau (Gewerkschaft Cartel-Alfa)-

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

* Berechnung des Mindestlohns pro Stunde erfolgte auf der Basis von 167,333 Stunden pro Monat.

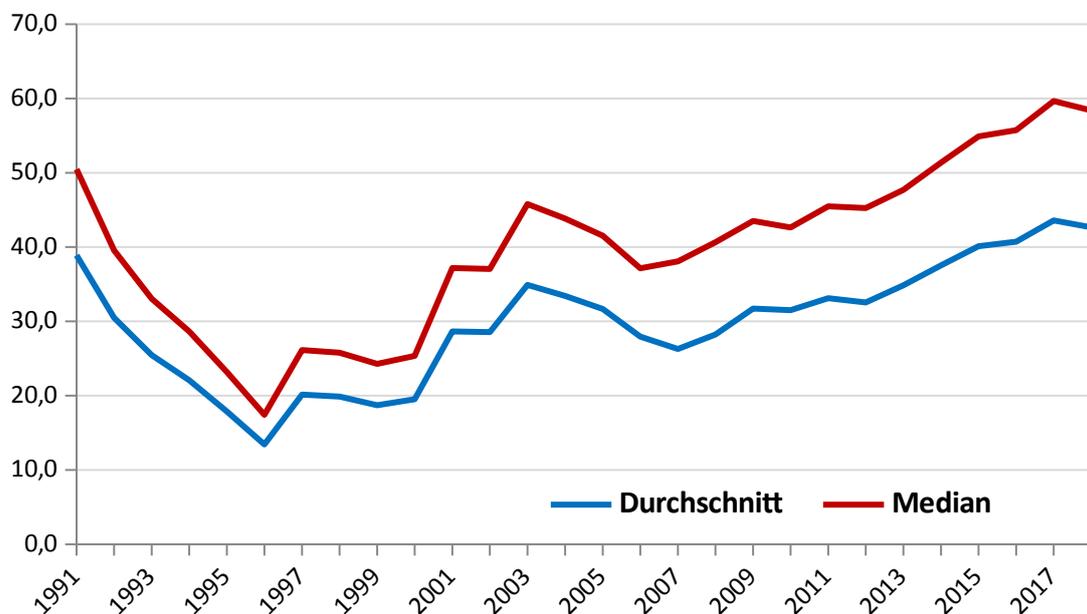
Die Entwicklung des Mindestlohns

In den letzten 10 Jahren hat sich der Mindestlohn in Rumänien sehr dynamisch entwickelt. Seit 2009 hat sich der nominale Wert des Mindestlohns von 600 Lei (RON) auf aktuell 2.230 Lei (RON) mehr als verdreifacht. Diese dynamische Entwicklung, die über der allgemeinen Lohnentwicklung lag, zeigt sich auch am kontinuierlichen Anstieg des relativen Wert des Mindestlohnes. Gemessen am Medianlohn für Vollzeitbeschäftigte stieg der relative Wert des Mindestlohns von 37,1% in 2006 um über 20 Prozentpunkte auf 58,4% in 2020. Betrachtet man den längeren Zeitraum der letzten 20 Jahre fällt der Anstieg noch beeindruckender aus da 1996 mit 17,4%, der absolute Tiefpunkt erreicht wurde. Der vergleichsweise starke Anstieg der Mindestlöhne in jüngster Zeit wurde jedoch dadurch relativiert, dass zwischen 2017 und 2019 der von den Arbeitnehmern zu zahlende Anteil der Sozialversicherungsbeiträge erhöht wurde, um die Unternehmen zu entlasten.

Mit 58,4% des Medianlohns hat der rumänische Mindestlohn einen der höchsten relativen Werte aller gesetzlichen Mindestlöhne in der EU und ist sehr nah an dem gemeinhin als Kriterium für „angemessene“ Mindestlöhne akzeptierten Schwellenwert von 60% des Medianlohns. Der im europäischen Vergleich hohe relative Wert des Mindestlohns in Rumänien ist aber weniger ein Indikator für den hohen nominalen Wert des Mindestlohns als vielmehr Ausdruck des nach wie vor sehr niedrigen allgemeinen Lohnniveaus. Dies zeigt sich auch sowohl an der im europäischen Kontext mit 24,7% sehr hohen Rate der Niedriglohneempfänger als auch an der hohen Rate der Mindestlohneempfänger, die 2017 nach Informationen von Eurofound bei 40% lag.

Mindestlohn in Rumänien (1991-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Die aktuelle Debatte in Rumänien dreht sich vor allem um die Reform des Mechanismus zur Festsetzung des Mindestlohns. Ausgangspunkt dieser Debatte waren insbesondere die im Rahmen des Europäischen Semesters wiederholt an Rumänien gerichteten länderspezifischen Empfehlungen der Europäischen Kommission, die auf die Notwendigkeit objektiver und transparenter Leitlinien für die Festsetzung des Mindestlohns hinwiesen. Die zentrale Zielsetzung der Kommission bestand darin, den Spielraum der Regierung bei der Festsetzung einzuschränken, um die dynamische Mindestlohnentwicklung einzudämmen, da die Kommission darin eine Gefahr für die Wettbewerbsfähigkeit Rumäniens erkannte. Vor diesem Hintergrund berief die rumänische Regierung 2017 eine Gruppe unabhängiger Experten, die in Zusammenarbeit mit Gewerkschaften und Arbeitgebern sowie der Regierung Vorschläge zur Reform der Mindestlohnfestsetzung erarbeiten sollte. Seitdem wurden verschiedene Vorschläge

diskutiert unter anderem auch der living wage Ansatz nach dem der Mindestlohn auf der Grundlage eines Waren- und Dienstleistungskorbes festgelegt wird. Die Gewerkschaft Cartel-Alfa hat beispielsweise vorgeschlagen, die Anpassungsrate des Mindestlohns so zu verändern, dass in einem mittelfristigen Zeitraum von acht Jahren ein nach einem Warenkorb-Modell berechnetes Living-Wage-Niveau erreicht wird. Bis heute konnten sich die verschiedenen involvierten Parteien jedoch nicht auf einen Mechanismus einigen. Der jüngste im Dezember 2019 von der Regierung unterbreitete Vorschlag besteht darin, sich bei der Festsetzung des Mindestlohns an der Entwicklung der Inflation, der Arbeitsproduktivität und der Differenz zwischen prognostizierten und realen BIP zu orientieren

Schweden

Schweden gehört zu den wenigen Ländern in Europa, in denen kein gesetzlicher Mindestlohn existiert. Stattdessen sorgt ein umfassendes Tarifvertragssystem, in dem rund 90 % aller Beschäftigten in einem tarifgebundenen Unternehmen arbeiten, für eine nahezu flächendeckende Mindestlohnsicherung. Die Stabilität des Tarifvertragssystems stützt sich dabei in erster Linie auf eine außerordentliche hohe gewerkschaftliche Präsenz und Organisationsmacht, die dadurch abgesichert wird, dass nach wie vor zwei Drittel aller Beschäftigten in Schweden Mitglied einer Gewerkschaft sind. Der hohe gewerkschaftliche Organisationsgrad wird dabei durch das so genannte Gent-System begünstigt, wonach die Gewerkschaften traditionell die Fonds der Arbeitslosenversicherung verwalten und damit über einen wesentlichen Anreiz für eine Gewerkschaftsmitgliedschaft verfügen.

Auf der Grundlage einer hohen Tarifbindung und eines hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrades besteht in Schweden auch eine lange Tradition einer solidarischen Lohnpolitik, die darauf abzielt, die jeweils unteren Lohngruppen besonders zu fördern und die Lohnunterschiede zwischen den Branchen und Beschäftigungsgruppen nicht zu groß werden zu lassen. Tatsächlich verfügt Schweden bis heute über eine im internationalen Vergleich äußerst egalitäre Lohnverteilung und hat mit gerade einmal 2 bis 3 Prozent der Beschäftigten einen der kleinsten Niedriglohnssektoren in der Welt. Vor diesem Hintergrund verteidigen die schwedischen Gewerkschaften ihr Modell eines auf autonomen Tarifverhandlungen basierenden Mindestlohnregimes und lehnen jegliche staatliche Regelungen wie z.B. einen gesetzlichen Mindestlohn entschieden ab.

Das schwedische Mindestlohnregime

Mindestlöhne (minimilöne) werden in Schweden ausschließlich durch Tarifverträge festgelegt und erhalten durch diese ihre rechtliche Grundlage. Je nach Branche und Tarifbereich existieren in Schweden sehr unterschiedliche Formen und Varianten der Lohnfindung. Dies gilt insbesondere für die Frage, auf welcher Ebene die Löhne verhandelt und festgelegt werden.

Von den rund 700 Branchentarifverträgen in Schweden werden lediglich in etwa 250 Tarifverträgen sektorale Mindestlohnsätze vereinbart. In anderen Branchentarifvereinbarungen finden sich lediglich bestimmte Rahmenvorgaben für die betrieblichen Lohnverhandlungen. In manchen Bereichen – darunter insbesondere im öffentlichen Dienst – findet die Lohnfestlegung auch ausschließlich auf lokaler Ebene statt.

In den klassischen Niedriglohnbranchen des privaten Dienstleistungsgewerbes existieren hingegen fast überall sektorale Mindestlöhne. Im Jahr 2018 variierten diese zwischen 17.500 und 22.500 Schwedische Kronen (SEK) (\approx 1.650 bis 2.125 EUR) pro Monat. Bei einer durchschnittlich vereinbarten 37-Stunden-Woche entspricht dies einem Mindeststundenlohn von 110 bis 140 SEK (\approx 10,30 – 13,30 EUR). Damit lag der relative Wert des Mindestlohns zwischen 60 und 77 % des Medianlohns bzw. 57 bis 74 % des Durchschnittslohns von Vollzeitbeschäftigten. Der relative Wert der tarifvertraglichen Mindestlöhne in Schweden war demnach deutlich höher als das Niveau der meisten gesetzlichen Mindestlöhne in Europa. Nach einer aktuellen Studie des schwedischen Schlichtungsinstituts (Medlingsinstitutet) arbeiteten 2018 lediglich 0,9 % aller Beschäftigten in Schweden für einen Lohn unterhalb von 60 % des Medianlohns. Hierbei handelte es sich zu einem großen Teil um Jugendliche unter 18 bzw. 20 Jahre, die oft einen besonders niedrigen Jugendlohn erhalten.

Eckdaten des schwedischen Mindestlohnregimes

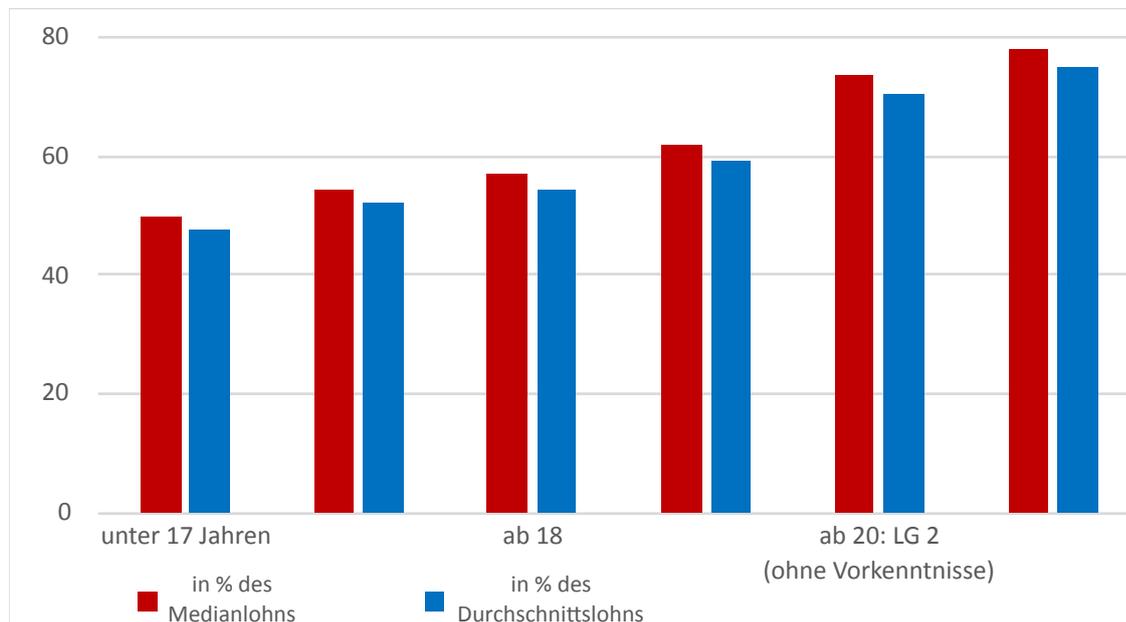
Rechtliche Grundlagen	Tarifverträge
Tarifvertragliche Mindestlöhne pro Stunde (2018) (bei einer 37-Stunden-Woche)	mehrheitlich zwischen 110 und 140 SEK (≈ 10,30 bis 13,30 EUR)
Tarifvertragliche Mindestlöhne pro Monat (2018)	mehrheitlich zwischen 17.500 und 22.500 SEK (≈1.650 bis 2.125 EUR)
Mindestlöhne in % des ...	
Medianlohns (2018)	60 bis 77 %
Durchschnittslohns (2018)	57 bis 74 %
Niedriglohnssektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns; Alle/Frauen/Männer	2,6 %/3,2 %/2,0 %
Festlegung des Mindestlöhne	Autonome Tarifverhandlungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
Anpassungsrhythmus	alle 2-3 Jahre
Indikatoren für die Anpassung	keine
Ausnahmen vom Mindestlohn	keine
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	90,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2017)	65,6 %
Aktuelle Forderung	Verteidigung des auf autonomen Tarifverhandlungen basierenden schwedischen Mindestlohnregimes Ablehnung eines gesetzlichen Mindestlohns und einer verbindlichen Mindestlohnregelung auf EU-Ebene: Alle Gewerkschaften, Arbeitgeberverbände und relevante politische Parteien

Quellen: Eurostat; ICTWSS Database Version 6.1., Medlingsinstitutet

Mit die niedrigsten Tariflöhne werden im Hotel- und Gaststättengewerbe vereinbart, das mit 7,9 % auch über den größten Anteil von Beschäftigten verfügt, die weniger als 60 % des nationalen Medianlohns verdienen. Nach dem größten Branchentarifvertrag in diesem Sektor lag im Jahr 2018 der Mindestlohn für junge Beschäftigte unter 19 Jahren unterhalb von 60 % des schwedischen Medianlohns.

Ab einem Lebensalter von 19 Jahren wird dann die 60 % -Schwelle überschritten, während ab 20 Jahren der vollwertige Erwachsenenmindestlohn gezahlt wird, der bereits in der untersten Lohngruppe deutlich über 70 % des Medianlohns liegt.

Unterste Tariflöhne im Hotel- und Gaststättengewerbe in Schweden (2018)* in % des Median- und Durchschnittslohns von Vollzeitbeschäftigten



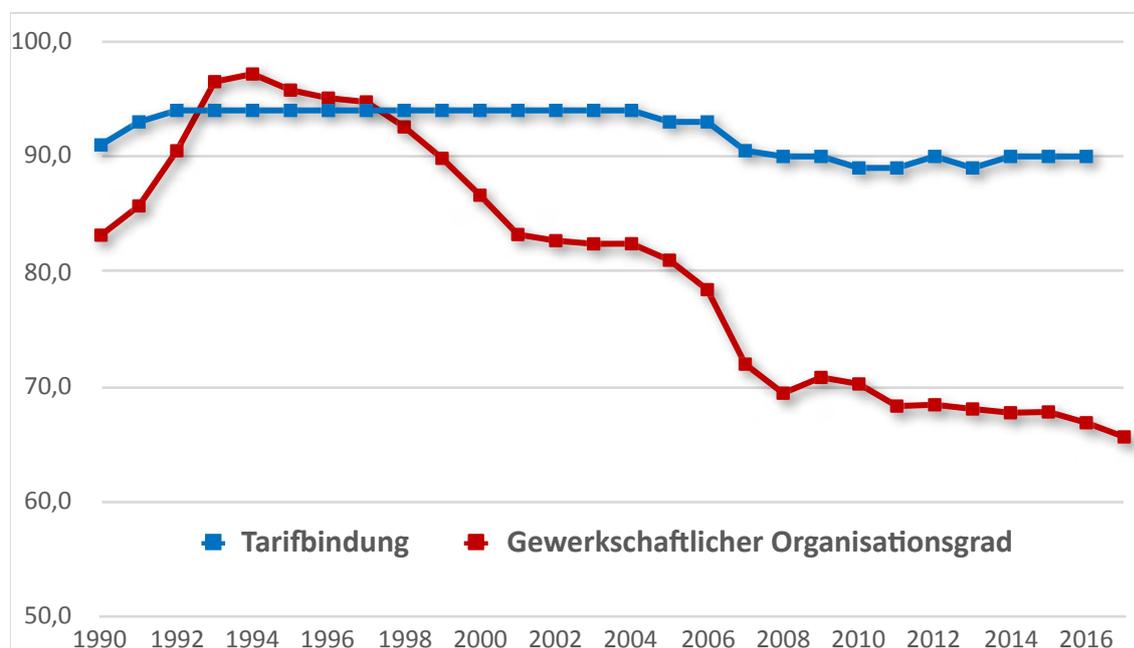
Tarifvertrag „Gröna Riksavtalet“ der LO-Gewerkschaft HRF, Löhne ab dem 1. April 2018

Quellen: Gewerkschaft HRF(Tariflöhne); Statistics Sweden (Median- und Durchschnittslohn); eigene Berechnungen

Die Entwicklung der Tarifbindung

In Ländern, deren Mindestlohnregime in erster Linie auf einer tarifvertraglichen Mindestlohnsicherung beruhen, hängt die Reichweite von Mindestlöhnen vor allem von der Entwicklung der Tarifbindung ab. In Schweden ist die Tarifbindung über die letzten Jahrzehnte hinweg außerordentlich stabil geblieben. Dies gilt umso mehr, als dass es anders als z.B. in Norwegen oder Finnland in Schweden keine Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen gibt, mit der der Staat das Tarifvertragssystem unterstützt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad als die wesentliche Stütze des schwedischen Tarifvertragssystems ist zwar im internationalen Vergleich mit 66 % nach wie vor außerordentlich hoch. Im Zeitverlauf ist er jedoch seit Mitte der 1990er Jahre von ehemals über 90 % deutlich zurückgegangen und weist bis in die Gegenwart hinein einen rückläufigen Trend auf. Vor allem die Niedriglohnspektoren des privaten Dienstleistungsgewerbes weisen dabei einen eher unterdurchschnittlichen Organisationsgrad auf.

Tarifbindung und gewerkschaftlicher Organisationsgrad in Schweden (1990-2016) in % der Beschäftigten



Quelle: ICTWSS Database Version 6.1.

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Das auf autonomen Tarifverhandlungen basierende Mindestlohnregime wird derzeit von keinem der relevanten sozialen und politischen Akteure in Schweden in Frage gestellt. Verstöße gegen bestehende Mindestlöhne werden weitgehend als ein Problem ausländischer Unternehmen rezipiert, die mit entsandten Arbeitnehmer*innen schwedische Standards unterlaufen. Die schwedischen Gewerkschaften bemühen sich verstärkt darum, die ausländischen Arbeitskräfte zu organisieren und die entsprechenden Unternehmen – auch durch die in Schweden nach wie vor möglichen Solidaritätsstreiks – zur Einhaltung tarifvertraglicher Mindestlöhne zu zwingen. Hierbei wurden die Handlungsmöglichkeiten der Gewerkschaften durch das so genannte Laval-Urteil des Europäischen Gerichtshofes (C-341/05) jedoch deutlich begrenzt, da gewerkschaftliche Arbeitskampfmaßnahmen nun immer Gefahr laufen, als unzulässige Einschränkung der europäischen Dienstleistungsfreiheit angesehen zu werden.

Die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns wird von den schwedischen Gewerkschaften – wie auch den Arbeitgeberverbänden – abgelehnt, da dieser aus ihrer Sicht zu einer Schwächung des Tarifvertragssystems führen würde. Das gleiche gilt für die Verabschiedung einer verbindlichen europäischen Mindestlohnregelung, die in erster Linie als Bedrohung des schwedischen Modells wahrgenommen wird.

Slowakei

Ein Mindestlohn existiert in der Slowakei seit ihrer Existenz als unabhängiger Staat im Januar 1993. Das Mindestlohnregime in seiner heutigen Form beruht auf dem Mindestlohngesetz von 2007 (Zakon o minimalnej mzde No. 663/2007). In der Slowakei existierte neben dem gesetzlichen Mindestlohn in der Vergangenheit eine im Vergleich zu anderen mittel- und osteuropäischen Ländern relativ umfassende tarifvertragliche Mindestlohnsicherung. Im Jahr 2000 betrug die Tarifbindung über 50%. In den letzten 20 Jahren sank die Tarifbindung jedoch auf 30% aufgrund einer starken Abnahme des gewerkschaftlichen Organisationsgrades auf heute gerade noch knapp über 10 % und einer sinkenden Bereitschaft der Arbeitgeberseite Tarifverhandlungen mit Gewerkschaften auf sektoraler Ebene zu führen. Dementsprechend nahm die Bedeutung des gesetzlichen Mindestlohns zur Sicherung eines angemessenen Einkommens der Arbeitnehmer*innen stark zu. Mit einem relativen Wert von aktuell knapp unter 50 % des Medianlohns liegt der Mindestlohn jedoch trotz einer dynamischen Entwicklung in der jüngeren Vergangenheit immer noch unter dem Schwellenwert für einen Armutslohn. Das insgesamt relativ niedrige Lohnniveau in der Slowakei zeigt sich auch an dem mit 18 % der Vollzeitbeschäftigten im gesamteuropäischen Kontext vergleichsweise großen Niedriglohnsektor. Folglich waren die Vermeidung von Erwerbsarmut und die Sicherung eines angemessenen Lebensstandards zentrale Argumente der im Dezember 2019 vom Parlament verabschiedeten Änderung des Mindestlohngesetzes, das ab Januar 2021 eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns auf 60 % des Durchschnittslohns vorsieht.

Das slowakische Mindestlohnregime

Das slowakische Mindestlohngesetz von 2007 (Zakon o minimalnej mzde No. 663/2007) legt fest, dass der Mindestlohn von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt wird und die Vereinbarung dann von der Regierung über eine Rechtsverordnung umgesetzt wird. Für den Fall, dass sich Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht einigen, legt die Regierung den Mindestlohn unilateral per Rechtsverordnung fest. Dieses Verfahren gilt für die einmal jährliche Anpassung des Mindestlohns zum 1. Januar eines Jahres. Da sich Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der Vergangenheit jedoch nur äußerst selten einigen konnten, besteht der Anpassungsmechanismus de facto in der unilateralen Festsetzung durch die Regierung. Laut Mindestlohngesetz muß sich Anpassung des Mindestlohns an der gesamtwirtschaftlichen und sozialen Situation des Landes orientieren und insbesondere die Entwicklung folgender Kriterien berücksichtigen: Verbraucherpreise, Beschäftigung, durchschnittlicher Monatslohn sowie die Entwicklung des Existenzminimums. Im Oktober 2019 verabschiedete das Parlament eine Änderung des Mindestlohngesetzes, nach der ab dem 1. Januar 2021 für den Fall dass sich Gewerkschaften und Arbeitgeber nicht einigen, der Mindestlohn von der Re-

gierung auf mindestens 60% des durchschnittlichen Brutto-Montaslohns von vor zwei Jahren festgelegt wird. Aktuell, im Januar 2020, beträgt der monatliche Brutto-Mindestlohn 580 EUR, was auf der Basis von 174 geleisteten Arbeitsstunden pro Monat einem Stundenmindestlohn von 3,33 EUR entspricht.

In der Slowakei gibt es keine Ausnahmen vom Grundmindestlohn. Allerdings gibt es je nach Schwierigkeitsgrad der zu verrichtenden Tätigkeit, der sich wiederum nach Arbeitsintensität und Qualifikationserfordernissen bemisst sechs unterschiedliche Kategorien mit spezifischen Mindestlohnkoeffizienten, die zu höheren Mindestlöhnen führen.

Gesetzliche Mindestlöhne in der Slowakei nach Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit	Koeffizient	Mindestlohn pro Monat in EUR
1: Grundlegende Tätigkeiten auf Anweisung des Vorgesetzten	1,0	580
2: Routinetätigkeiten und einfache handwerkliche Tätigkeiten	1,2	696
3: Kreativere handwerkliche Tätigkeiten und Arbeiten bei denen mehr körperliche Anstrengung erforderlich ist.	1,4	812
4: Tätigkeiten, die eine erhöhte geistige Anstrengung erfordern inklusive Managementfunktionen	1,6	928
5: Konzeptionelle und kreative Tätigkeiten mit einer erhöhten mentalen Beanspruchung	1,8	1.044
6: Kreative Tätigkeiten mit einem erhöhten Maß an Verantwortung	2,0	1.160

Quelle: <https://www.minimalnamzda.sk/narocnosti.php>

Kategorie 1 entspricht dabei dem Grundmindestlohn, der sich bis zur höchsten Kategorie 6 verdoppelt. In der Praxis befinden sich jedoch der weitaus größte Teil der Mindestlohnempfänger in Kategorie 1.

Eckdaten des slowakischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Mindestlohngesetz (Zakon o minimalnej mzde 663/2007) (https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2007/663/20180501)
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	3,33 EUR
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	580 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	49,3 %
... Durchschnittslohns	39,4 %
Niedriglohnsektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	18 %/21 %/15 %
Festlegung des Mindestlohns	Gewerkschaften und Arbeitgeber; Regierung wenn Gewerkschaften und Arbeitgeber keine Einigung erzielen
Anpassungsrhythmus	Jährlich zum 1.1. eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Ab 1. Januar 2021 mindestens 60% des durchschnittlichen Bruttolohns von vor zwei Jahren
Ausnahmen vom Mindestlohn	Keine Ausnahme vom Grundmindestlohn – je nach Arbeitsintensität und Qualifikationsanforderungen gibt es fünf weitere Kategorien mit stufenweise erhöhten Mindestlöhnen
Tarifbindung der Beschäftigten (2015)	30,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2016)	10,7 %
Aktuelle Forderungen	Umsetzung der im aktuellen Mindestlohngesetz vorgesehenen Anhebung des Mindestlohns auf 60 % des Durchschnittslohns Gewerkschaften: KOZ SR Parteien: SMER-SD

Quellen: WSI-Mindestlohn Datenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

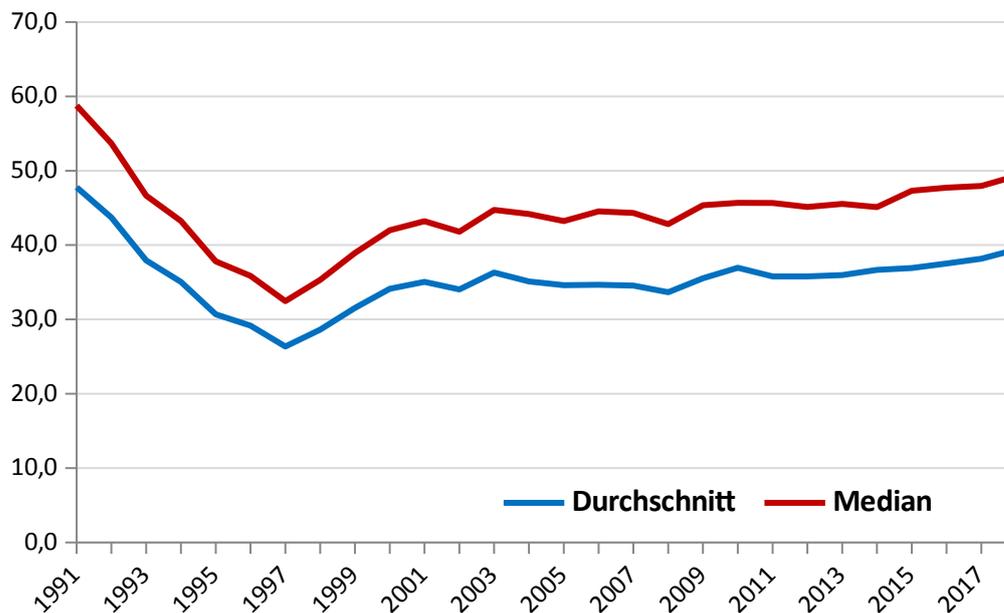
Die Entwicklung des Mindestlohns

Wie in vielen anderen mittel- und osteuropäischen Ländern hat sich der Mindestlohn in den letzten 10 Jahren sehr dynamisch entwickelt. Seit 2009 hat sich der Mindestlohn von 295,50 EUR auf aktuell 580 EUR fast verdoppelt. Dies spiegelt sich jedoch nicht in einem entsprechenden Anstieg des relativen Wertes des Mindestlohns wider. Als Prozentsatz des Medianlohns bewegte sich der relative Wert des Mindestlohns seit Beginn der 2000er Jahre um die 45%-Marke. Ein leichter Anstieg auf aktuell 49,3 % läßt sich erst seit 2015 beobachten, womit der Mindestlohn in der Slowakei noch immer unterhalb der Armutsschwelle von 50% des Medianlohns liegt.

Ein ganz ähnliches Bild zeigt sich für den relativen Wert des Mindestlohns gemessen am Durchschnittslohn. Auch hier bewegte sich der relative Wert des Mindestlohns zwischen 2001 und 2013 konstant zwischen 35 und 36% - erst danach zeigt sich ein leichter Anstieg auf heute 39,4%. Das vergleichsweise konstant niedrige relative Mindestlohnniveau seit der Jahrtausendwende liegt zum einen daran, dass die generelle Lohnentwicklung in der Slowakei im europäischen Vergleich ebenfalls dynamisch verlief und nicht zuletzt daran, dass die Entwicklung des durchschnittlichen Monatslohns eines der Kriterien ist, das bei der Anpassung des Mindestlohns zu berücksichtigen ist.

Mindestlohn in der Slowakei (1991-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

In der Slowakei drehte sich die Diskussion um den Mindestlohn in den letzten Jahren vor allem um die Erhöhung des Mindestlohns. Dabei standen sich im Wesentlichen zwei Lager gegenüber. Auf der einen Seite unterstützten Gewerkschaften und Mitte-Links Parteien wie zum Beispiel SMER-SD (SMER – Sociálna demokracia) einen kräftigen Anstieg, um dadurch Erwerbsarmut und Lohnungleichheit zu bekämpfen. So forderte zum Beispiel der Slowakische Gewerkschaftsbund KOZ SR seit langem eine Erhöhung des Mindestlohns auf 60% des Durchschnittslohns mit dem expliziten Ziel der Bekämpfung der Erwerbsarmut und der Sicherung eines angemessenen Lebensstandards für Arbeitnehmer*innen. Auf der anderen Seite warnten Arbeitgeberverbände und Mitte-Rechts Parteien vor einer zu starken Erhöhung der Mindest-

löhne, da sie negative Auswirkungen für die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigungsentwicklung befürchteten. Angesichts der jüngsten Änderung des Mindestlohngesetzes haben sich die Befürworter einer kräftigen Erhöhung des Mindestlohnes durchgesetzt. Die aktuelle Diskussion kreist nun vor allem um die Auswirkungen der neuen Regelung. Das Beispiel Slowenien, wo 2010 eine „strukturelle“ Erhöhung der Mindestlöhne erfolgte, zeigt jedoch, dass eine solche Maßnahme zum Beispiel mit entsprechenden Übergangsregelungen für Unternehmen in finanziellen Schwierigkeiten, ohne negative Folgen für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung zu bewerkstelligen ist.

Slowenien

Der allgemeine gesetzliche Mindestlohn (*minimalna plača*) wurde in Slowenien 1995 eingeführt. Die Zielsetzung des Mindestlohns bestand damals darin, allen Arbeitnehmern unabhängig von der Art der Arbeit und des Berufs ein Einkommen zu sichern, das einen Mindestlebensstandard und soziale Sicherheit garantiert. Diese Zielsetzung spielt auch bei den heutigen Debatten über den Mindestlohn eine zentrale Rolle. So ist Slowenien eines der ersten Beispiele in der EU für eine erfolgreiche gewerkschaftliche Kampagne, die 2010 zu einer substantiellen Erhöhung des Mindestlohnes um 23 % führte und diesen damit zu einem „living wage“ aufwertete. Der gesetzliche Mindestlohn ist zudem eingebettet in ein traditionell stark zentralisiertes Tarifvertragssystem mit branchenübergreifenden Verhandlungen, die bis Mitte der 2000er Jahre eine außergewöhnlich hohe tarifvertragliche Abdeckungsquote von fast 100 % sicherten. Aufgrund von Dezentralisierungstendenzen in der Privatwirtschaft sank seitdem die Tarifbindung auf aktuell 71%. Dies ist jedoch immer noch der höchste Wert aller mittel- und osteuropäischen Länder und auch gesamteuropäisch befindet sich Slowenien damit in der „Top-Ten“ aller 28 EU-Mitgliedsstaaten.

Das slowenische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des slowenischen Mindestlohns bildet das Mindestlohngesetz (*Zakon o minimalni plači*) von 2010 in seiner aktuellen 2015 und 2018 novellierten Fassung. Dieses bestimmt den Mindestlohn als Brutto-Monatslohn, der aktuell am 1. Januar 2020 bei 940,58 EUR lag. Auf der Basis einer 40-Stunden-Woche ergibt dies einen Stundenmindestlohn von 5,44 EUR. Das Mindestlohngesetz sieht keine Ausnahmen mit speziellen Raten zum Beispiel für junge Arbeitnehmer*innen oder andere Kategorien von Beschäftigten vor. Laut Gesetz erfolgt die Anpassung des Mindestlohns einmal jährlich zum 1. Januar eines Jahres durch das Arbeitsministerium nach vorheriger Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern. Der neue Mindestlohn muss dabei spätestens bis zum 31. Januar im offiziellen Amtsblatt der Republik Slowenien veröffentlicht werden. Die Anpassung des Mindestlohns erfolgt gemäß einer gesetzlich vorgeschriebenen Indexierung an die Inflationsentwicklung. Darüber hinaus orientiert sich die Anpassung an der Entwicklung der Wirtschaft und der Beschäftigung. Eine wichtige Neuregelung enthält das im Dezember 2018 vom Parlament verabschiedete novellierte Mindestlohngesetz. Dieses bestimmt, dass ab dem 1. Januar 2021

der Netto-Mindestlohn zwischen 20% und 40% über den Mindestlebenshaltungskosten liegen muss. Darüber hinaus enthält das novellierte Mindestlohngesetz vom Dezember 2018 eine wichtige Neuregelung der Definition des Mindestlohns, da ab dem 1. Januar 2020 alle zusätzlichen Lohnbestandteile wie zum Beispiel Erschwerniszulagen und Zuschläge für Seniorität von der Berechnung des Mindestlohns ausgenommen sind. Alle zusätzlichen Lohnbestandteile sind von nun an zusätzlich zum Mindestlohn zu zahlen. Insofern stellen die Neuerungen im Mindestlohngesetz vom Dezember 2018 einen wichtigen Schritt dar zur Absicherung des Mindestlohns als living wage und damit einer angemessenen Lohnuntergrenze.

Eckdaten des slowenischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Mindestlohngesetz (Zakon o minimalni plači (ZMinP)) vom Februar 2010 sowie den Änderungen im Dezember 2015 und 2018 (http://pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO5861)
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	5,44 EUR (auf der Grundlage einer 40-Stunden-Woche)
Mindestlohn pro Monat* (seit 1.1.2020)	940,58 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	58,7 %
... Durchschnittslohns	48,4 %
Niedriglohnsektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	19,2 %/22,6 %/16,3 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern
Anpassungsrhythmus	jährlich zum 1.1. eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Regelmäßige Anpassung an die Inflationsrate. Zusätzlich sollen die Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung berücksichtigt werden. Ab 1 Januar 2021 gilt eine neue Regel, nach der der Netto-Mindestlohn mindestens 20% aber nicht mehr als 40% über den Mindestlebenshaltungskosten liegen muss.
Ausnahmen vom Mindestlohn	Keine Ausnahmen
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	70,9 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2016)	20,4 %
Aktuelle Forderungen	ZSSS fordert eine Anpassung des Steuer- und Sozialrechts, um sicherzustellen dass nach der Erhöhung des Mindestlohns kein Individuum bzw. Haushalt schlechter gestellt ist als vorher aufgrund höherer Steuern und/oder des Wegfallen von Transferleistungen; zeitnahe Berechnung der Mindestlebenshaltungskosten als Grundlage für die Festlegung des Mindestlohns

Quellen: WSI-Mindestlohn Datenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1..

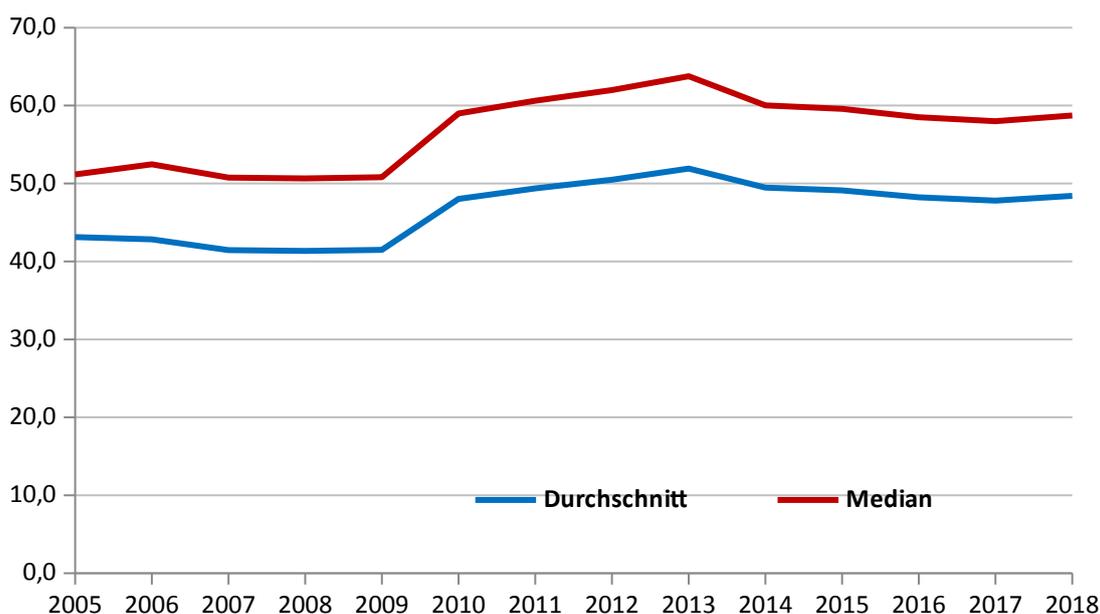
Die Entwicklung des Mindestlohns

Das für die Entwicklung des Mindestlohns maßgebliche Ereignis seit der Jahrtausendwende war die von den Gewerkschaften initiierte und im Jahr 2009 erste erfolgreich abgeschlossene living wage Kampagne in Europa außerhalb des englischen Sprachraums. Ausgangspunkt der Kampagne war die Tatsache, dass Slowenien 2008 von der Wirtschaftskrise hart getroffen wurde und angesichts der damals sehr hohen Inflation der Mindestlohn real stark an Wert verlor und immer mehr Arbeitnehmer von Armut bedroht waren. Das Problem generell niedriger Löhne zeigt sich auch an dem mit 19,2% bis heute noch relativ hohen Anteil der Niedriglohneempfänger unter den Vollzeitbeschäftigten. Zum Schutz der Arbeitnehmer mit besonders geringen Löhnen starteten die Gewerkschaften eine Kampagne für eine substantielle Erhöhung des Mindestlohns mit der expliziten Forderung, den Mindestlohn auf das Niveau der von der Regierung berechneten Mindestlebenshaltungskosten anzuheben. Nach zahlreichen Protestaktionen erreichten die Gewerkschaften ihr Ziel durch eine Erhöhung des Mindestlohns um 23%. Dies führte zu einem sprunghaften Anstieg des relativen Werts des Mindestlohns von 50,8 auf 59 %. Seinen absoluten Höchstwert erreichte der relative Wert des Mindest-

lohns mit 63,8 % des Medianlohns im Jahr 2013. Seitdem pendelte sich der relative Wert des Mindestlohns konstant knapp unter 60% des Medians ein. Das gleiche gilt wenn statt des Medianlohns der Durchschnittslohn als Maßstab des relativen Wertes des Mindestlohns genommen wird. Auch hier gab es 2010 einen sprunghaften Anstieg des relativen Wertes von 41,5 auf 48 % und den Höchstwert mit 51,9 % im Jahr 2013. Danach pendelte sich der relative Wert des Mindestlohns knapp unter der 50 %-Marke ein. Das Beispiel Slowenien zeigt vor allem auch, dass eine einmalige strukturelle Erhöhung des Mindestlohns umgesetzt werden kann, ohne zu negativen Auswirkungen für die Beschäftigung und die Wettbewerbsfähigkeit des Landes zu führen.

Mindestlohn in Slowenien (2005-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Die aktuellen Debatten um den Mindestlohn drehen sich vor allem um zwei Themen: die Höhe und die Definition des Mindestlohns. Bei der Höhe des Mindestlohns ging es den Gewerkschaften vor allem darum, durch einen geeigneten Anpassungsmechanismus sicherzustellen, dass der Mindestlohn nach der einmaligen strukturellen Erhöhung im Jahr 2010 weiterhin mindestens das Niveau der Mindestlebenshaltungskosten erreicht. Bei der Diskussion um die Definition des Mindestlohns forderten die Gewerkschaften schon länger alle zusätzlichen Lohnbestandteile aus der Berechnung des Mindestlohns herauszunehmen. In beiden Fällen konnten die Gewerkschaften wie oben beschrieben mit dem im Dezember 2015 und 2018 novellierten Mindestlohngesetz wichtige Erfolge verbuchen.

Nach der Novellierung des Mindestlohngesetzes im Jahr 2018 zielten die aktuellen Forderungen von ZSSS, dem größten Gewerkschaftsdachverband Sloweniens, vor allem auf gesetzliche Änderungen im Steuer- und Sozialrecht, um sicherzustellen, dass kein Individuum bzw. Haushalt nach der Erhöhung des Mindestlohns schlechter gestellt ist aufgrund höherer Steuern und/oder des Wegfallens von Transferleistungen. Auch in diesem Punkt folgte die Regierung der Argumentation der Gewerkschaften und führte 2019 die entsprechenden gesetzlichen Änderungen durch. Darüber hinaus forderte ZSSS in den letzten drei Jahren wiederholt eine zeitnahe Berechnung der Mindestlebenshaltungskosten, die laut Gesetz nur alle 5 Jahre berechnet werden müssen. Die zentrale Zielsetzung dieser Forderung bestand darin, sicherzustellen, dass die Festlegung des Mindestlohns, der nach dem neuen Mindestlohngesetz 20 % oberhalb der Mindestlebenshaltungskosten liegen muss, auf aktuellen Berechnungen der Mindestlebenshaltungskosten beruht. Damit verbunden war zudem die Forderung nach einer Aktualisierung des Warenkorb, auf dessen Grundlage die Mindestlebenshaltungskosten berechnet werden.

Spanien

Ein nationaler gesetzlicher Mindestlohn wurde in Spanien erstmals 1963 unter dem Franco-Regime eingeführt. Nach der Demokratisierung Mitte der 1970er Jahre wurde die gesamte Arbeitsgesetzgebung neu geregelt und 1980 in einem umfassenden Arbeitsgesetzbuch zusammengefasst. Das so genannte Arbeiterstatut (Estatuto de los Trabajadores) bestimmt auch die Grundzüge des bis heute geltenden spanischen Mindestlohnregimes.

Spanien verfügt darüber hinaus über ein relativ umfassendes Tarifvertragssystem, das durch eine gesetzliche Erga-Omnes-Regelung gestützt wird, der zufolge Branchentarifverträge einer quasi automatischen Allgemeinverbindlicherklärung unterliegen. Auf diese Weise arbeitet nach wie vor eine Mehrheit von knapp 70 % der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen, obwohl der gewerkschaftliche Organisationsgrad mittlerweile unter 14 % liegt.

Aufgrund der umfassenden tarifvertraglichen Mindestlohnsicherung ist die Reichweite des gesetzlichen Mindestlohns in Spanien traditionell eher begrenzt. Über lange Zeit hinweg gehörte er gemessen am nationalen Median- und Durchschnittslohn zu den niedrigsten Mindestlöhnen in Europa. Nachdem die spanischen Gewerkschaften schon lange eine strukturelle Erhöhung des Mindestlohns gefordert haben, wurde diese Forderung in jüngster Zeit auch von der spanischen Regierung aufgegriffen. Seit Januar 2018 ist der Mindestlohn mittlerweile um fast 30 % erhöht worden. Die aktuelle spanische Linksregierung der Partido Socialista Obrero Español (PSOE) und Unidas Podemos hat erklärt, bis zum Ende der Legislaturperiode den Mindestlohn auf 60 % des Durchschnittslohnes anheben zu wollen.

Das spanische Mindestlohnregime

Die aktuelle gesetzliche Grundlage des spanischen Mindestlohnregimes beruht auf Artikel 27 des Arbeiterstatuts (Estatuto de los Trabajadores). Demnach setzt das Arbeitsministerium nach Konsultationen mit den repräsentativen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden per „königlichem Erlass“ (Real Decreto) einen branchenübergreifenden Mindestlohn (Salario Mínimo Interprofesional, SMI) fest. Nach dem jüngsten königlichen Erlass Nr. 231/2020 liegt der gesetzliche Mindestlohn in Spanien bei 950,00 EUR im Monat, was bei einer durchschnittlich vereinbarten 38-Stunden-Woche einem Mindestlohn von 5,76 EUR pro Stunde entspricht. In dem spanischen Mindestlohnerlass wird darüber hinaus auch ein Jahresmindestlohn von 13.300 EUR festgelegt, der die Zahlung von 14 Monatsgehältern unterstellt. Auf dieser Grundlage erhöht sich der Mindestlohn de facto auf 1.108,33 pro Monat oder 6,72 EUR pro Stunde.

Der spanische Mindestlohn gilt ohne Ausnahme für alle Beschäftigten. Er wird in der Regel einmal jährlich jeweils zum 1. Januar eines Jahres angepasst. Für die Anpassung gibt es keine festgelegten Regeln. Im Gesetz finden sich lediglich bestimmte ökonomische Rahmendaten wie z.B. Verbraucherpreise, Produktivität, Lohnquote und die allgemeine Wirtschaftslage, die die Regierung bei der Mindestlohnanpassung berücksichtigen soll.

Eckdaten des spanischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen	Das Arbeiterstatut (Estatuto de los Trabajadores), Artikel 27 https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/23/2/con in Verbindung mit einem jährlichen königlichen Erlass (zuletzt: Real Decreto 231/2020) https://www.boe.es/boe/dias/2020/02/05/pdfs/BOE-A-2020-1652.pdf
Mindestlohn pro Stunde (bei einer 38-Stunden-Woche) (seit 1.1.2020)	5,76 EUR (bei 14 Monatsgehältern: 6,72 EUR)
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	950,00 EUR (bei 14 Monatsgehältern: 1.108,33 EUR)
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	41,2 %
... Durchschnittslohns	34,8 %
Niedriglohnsektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	14,6 %/19,9%/10,8 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung, nach Konsultationen mit repräsentativen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften
Anpassungsrhythmus	Jährlich, jeweils zum 1. Januar
Indikatoren für die Anpassung	Keine zwingenden Kriterien (Berücksichtigung wirtschaftlicher Rahmendaten wie Wachstum, Preise, Beschäftigung usw.)
Ausnahmen vom Mindestlohn	keine
Tarifbindung der Beschäftigten (2017)	68,0 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	13,6 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung des Mindestlohns auf 60% des Durchschnittslohns Gewerkschaften: CC.OO, UGT Parteien: PSOE, Unidas Podemos

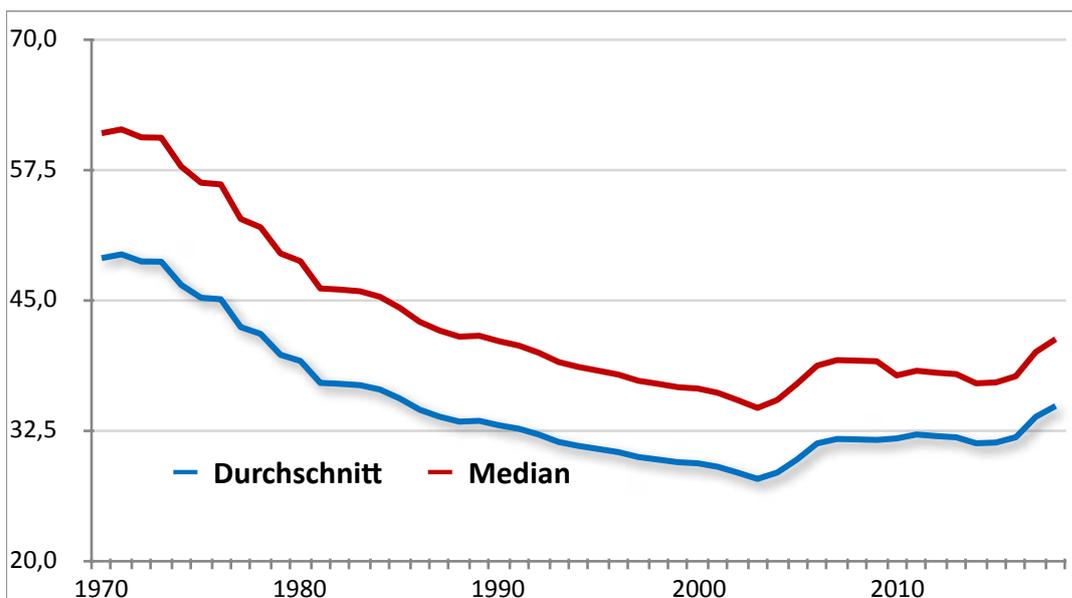
Quellen: WSI-Mindestlohn Datenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

Die Entwicklung des Mindestlohns

1970 lag der Mindestlohn in Spanien mit 61 % des Median- und 49 % des Durchschnittslohns von Vollzeitbeschäftigten auf einem relativ hohen Niveau. Seitdem ist der relative Wert des spanischen Mindestlohns jedoch kontinuierlich zurückgegangen bis er im Jahr 2003 seinen historischen Tiefpunkt von 34,6 % des Median- und 27,8 % des Durchschnittslohns erreichte. In den Folgejahren stieg dann der relative Mindestlohnwert erstmals wieder an und pendelte zwischen 37 und 39 % des Medianlohns. Im Zuge der internationalen Wirtschafts- und Finanzkrise 2009ff. wurde der Mindestlohn über mehrere Jahre hinweg kaum mehr angehoben. Erst ab 2017 kam es wieder zu deutlich kräftigeren Mindestlohnanpassungen.

Zum 1. Januar 2019 beschloss die neugewählte PSOE-Regierung dann mit einer Steigerung von 22 % die bislang größte Mindestlohnerhöhung in der spanischen Geschichte. Dahinter stand das erklärte Ziel, den im europäischen Vergleich extrem niedrigen spanischen Mindestlohn strukturell auf ein armutsfestes Niveau anzuheben. Zugleich wurde von der Regierung mit Verweis auf die Europäische Sozialcharta des Europarates die von den spanischen Gewerkschaften CC.OO und UGT bereits seit langem erhobene Forderung aufgegriffen, den Mindestlohn perspektivisch auf 60 % des Durchschnittslohns anzuheben.

Mindestlohn in Spanien (1980-2018) in % zum Median- und Durchschnittslohn

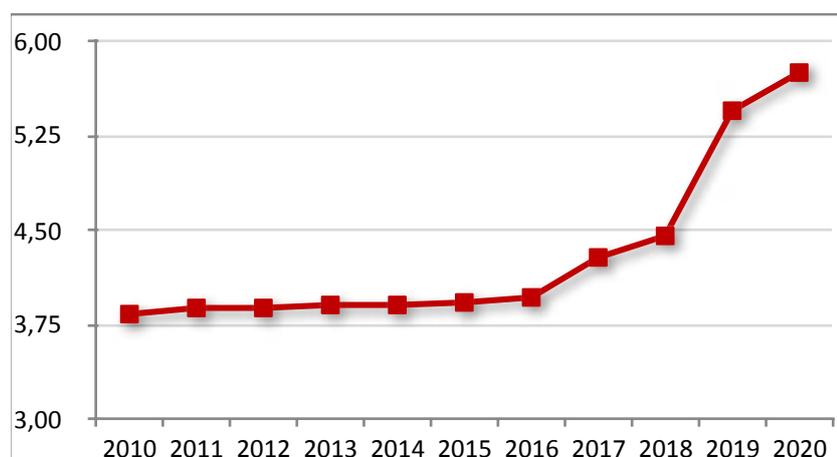


Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Nachdem Spanien trotz gegenteiliger Prognosen von Seiten der Wirtschaft und diverser ökonomischer Forschungsinstitute die außerordentliche Mindestlohnerhöhung ohne negative Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt verkraftete hat, plädiert auch die neue linke Koalitionsregierung aus PSOE und Unidas Podemos dafür, die strukturelle Erhöhung des Mindestlohns weiter fortzusetzen. Im Januar 2020 gelang es der Regierung sogar die Dachverbände der Gewerkschaften und Arbeitgeber zu einer gemeinsamen Vereinbarung zu bewegen, nach der der Mindestlohn um weitere 5,6 % angehoben wurde.

Es ist insgesamt das erklärte Ziel der jetzigen Linksrregierung, bis zum Ende der Legislaturperiode den Mindestlohn auf 60 % des Durchschnittslohns anzuheben, was für die nächsten Jahre weitere kräftige Mindestlohnerhöhungen zu Folge haben würde. Sollte diese Entwicklung erfolgreich sein, so würde sich Spanien in nur wenigen Jahren von einem Land mit einem extrem niedrigen Mindestlohniveau zu einem Land mit einem der höchsten Mindestlohnsätze in Europa wandeln.

Mindestlohn in Spanien (2010-2020) in EUR pro Stunde*



* bei einer 38-Stunden-Woche; jeweils zum 1. Januar eines Jahres

Quelle: WSI-Mindestlohndatenbank

Tschechien

Seit seiner Existenz als unabhängiger Staat im Jahr 1993 existiert in Tschechien ein gesetzlicher Mindestlohn. In seiner aktuellen Form beruht das tschechische Mindestlohnregime auf dem Arbeitsgesetzbuch von 2006 (zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Mit lediglich 41,8 % des Medianlohns ist der relative Wert des Mindestlohns in Tschechien einer der niedrigsten in der EU und liegt damit trotz einer dynamischen Entwicklung in den letzten sieben Jahren weit unterhalb des Schwellenwerts eines Armutslohns von 50 % des Medianlohns. Angesichts einer Tarifbindung von knapp über 30 % ist auch die tariflichen Mindestlohnsicherung vergleichsweise schwach ausgeprägt. Ein Indikator für das daraus resultierende insgesamt niedrige Lohnniveau in Tschechien ist der im europäischen Vergleich relative große Niedriglohnsektor mit fast 20 % der Vollzeitbeschäftigten. Vor diesem Hintergrund ist die substantielle Erhöhung des Mindestlohns das zentrale Thema der aktuellen Mindestlohndebate.

Das tschechische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns in Tschechien bilden Artikel 111 und 112 des Arbeitsgesetzbuches (zákoník práce), welche die grundlegenden Merkmale des Grundmindestlohnes (minimální mzda) und der je nach Komplexität, Verantwortung und Qualifikationsanforderungen der geleisteten Arbeit erhöhte Mindestlohn – der so genannte „garantierte Lohn“ (zaručená mzda) – definiert. Als zusätzliche rechtliche Grundlage dient die jeweils aktualisierte Version der Regierungsverordnung 567/2006 (nařízení vlády č. 567/2006 Sb), welche die aktuelle Höhe des Mindestlohnes und der garantierten Löhne festlegt. Nach der aktuellen im Dezember 2019 verabschiedeten Regierungsverordnung (nařízení vlády č. 347/2019 Sb) beträgt der

monatliche Brutto-Mindestlohn ab dem 1. Januar 2020 14.600 CZK (= 586,76 EUR). Auf der Grundlage einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ergibt sich daraus ein Minusstundenlohn von 87,30 CZK (bzw. 3,40 EUR). Die Regierungsverordnung 347/2019 bestimmt auch die nach 7 Kategorien differenzierte Höhe der garantierten Löhne. Dabei entspricht Kategorie 1 dem Grundmindestlohn und Kategorie 8 dem doppelten Grundmindestlohn.

Nach Arbeitskategorie differenzierte Mindestlöhne (so genannte „Garantierte Löhne“ - zaručená mzda)

Kategorie	Garantierte Löhne in CZK pro Stunde	Garantierte Löhne in CZK pro Monat
1	87,30	14 600
2	96,30	16 100
3	106,40	17 800
4	117,40	19 600
5	129,70	21 700
6	143,20	24 000
7	158,10	26 500
8	174,60	29 200

Quelle: Regierungsverordnung 347/2019 (https://www.mpsv.cz/documents/20142/977663/NV+%C4%8D.+347_2019+Sb..pdf/dea122dd-91b8-96f3-f18c-3e37893c00c5)

Die Anpassung des Mindestlohnes erfolgt in Tschechien in der Regel durch tripartistische Verhandlungen zwischen Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und Regierung. Da sich Gewerkschaften und Arbeitgeber in den letzten Jahren jedoch nicht einigen konnten, erfolgte die Anpassung unilateral durch die Regierung üblicherweise zum 1. Januar eines Jahres. In Tschechien gibt es keine feste Formel für die Anpassung des Mindestlohnes. Die Regierung orientiert sich dabei jedoch an der Entwicklung des durchschnittlichen Monatslohns, der Inflation, sowie

der Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. Abgesehen von der Regelung zu „garantierten Löhnen“, gibt es keine Ausnahmen vom gesetzlichen Mindestlohn mit niedrigen Sätzen für bestimmte Personengruppen wie zum Beispiel jüngeren Beschäftigten.

Eckdaten des tschechischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	Art. 111 und 112 des Arbeitsgesetzbuches (Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce) https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006 In Verbindung mit der jeweils aktuellen Fassung von Regierungsverordnung 567/2006 (nařízení vlády č. 567/2006 Sb) https://www.mpsv.cz/documents/20142/372793/NV+567_2006+Sb..pdf/5b28d285-a2af-9f71-e154-baf06da15534
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	87,30 CZK (=3,40 EUR) basierend auf einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	14.600 CZK (= 586,76 EUR)
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	41,8 %
... Durchschnittslohns	36,2 %
Niedriglohntsektor (2018): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	19,7 %/23,7 %/16,4 %
Festlegung des Mindestlohns	Gewerkschaften und Arbeitgeber; Regierung wenn Gewerkschaften und Arbeitgeber keine Einigung erzielen
Anpassungsrhythmus	Jährlich zum 1.1. eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Festlegung orientiert sich an der Entwicklung folgender Indikatoren: durchschnittliche Brutto-Monatslohn, Inflation, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit
Ausnahmen vom Mindestlohn	Keine Ausnahmen vom Gumdmindestlohn; je nach Komplexität, Verantwortung und Qulifikationsanforderungen der geleisteten Arbeit gibt es sieben weitere Kategorien mit stufenweise erhöhten Mindestlöhnen
Tarifbindung der Beschäftigten (2016)	30,4 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	11,5 %
Aktuelle Forderungen	Erhöhung auf 50 % des monatlichen Durchschnittslohns Gewerkschaften: ČMKOS (Böhmisch-mährische Gewerkschaftskonföderation), ASO ČR (Verband unabhängiger Gewerkschaften der Tschechischen Republik) Parteien: ČSSD (Tschechische Sozialdemokratische Partei), KSČM (Kommunistische Partei Böhmens und Mährens)

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

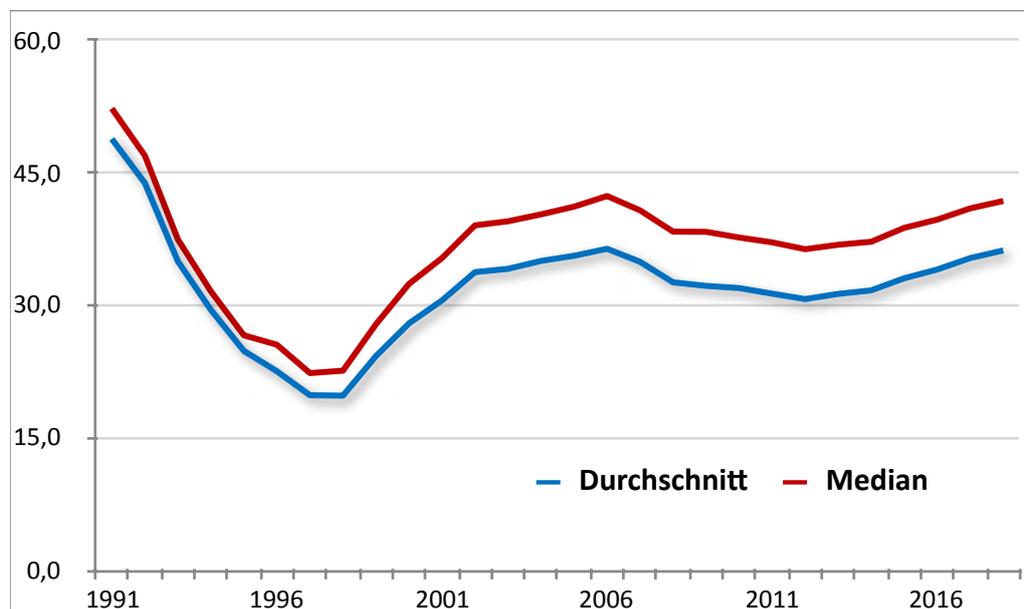
Das tschechische Mindestlohnregime

Die rechtliche Grundlage des gesetzlichen Mindestlohns in Tschechien bilden Artikel 111 und 112 des Arbeitsgesetzbuches (zákoník práce), welche die grundlegenden Merkmale des Grundmindestlohnes (minimální mzda) und der je nach Komplexität, Verantwortung und Qualifikationsanforderungen der geleisteten Arbeit erhöhte Mindestlohn – der so genannte „garantierte Lohn“ (zaručená mzda) – definiert. Als zusätzliche rechtliche Grundlage dient die jeweils aktualisierten Version der Regierungsverordnung 567/2006 (nařízení vlády č. 567/2006 Sb), welche die aktuelle Höhe des Mindestlohnes und der garantierten Löhne festlegt. Nach der aktuellen im Dezember 2019 verabschiedeten Regierungsverordnung (nařízení vlády č. 347/2019 Sb) beträgt der

monatliche Brutto-Mindestlohn ab dem 1. Januar 2020 14.600 CZK (= 586,76 EUR). Auf der Grundlage einer wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden ergibt sich daraus ein Minusstundenlohn von 87,30 CZK (bzw. 3,40 EUR). Die Regierungsverordnung 347/2019 bestimmt auch die nach 7 Kategorien differenzierte Höhe der garantierten Löhne. Dabei entspricht Kategorie 1 dem Grundmindestlohn und Kategorie 8 dem doppelten Grundmindestlohn.

Mindestlohn in Tschechien (1991-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Angesichts des niedrigen Mindestlohniveaus drehten sich die aktuellen Debatten überwiegend um die Notwendigkeit einer strukturellen Erhöhung des Mindestlohns – und damit verbunden auch um die zukünftige Methode der Anpassung. Hierbei wurden unterschiedliche Modelle wie zum Beispiel ein Indexierungsmodell oder die Orientierung des Mindestlohns am Durchschnittslohn diskutiert. Die beiden größten tschechischen Gewerkschaftsverbände, die Böhmisch-mährische Gewerkschaftskonföderation, ČMKOS (Českomoravská konfederace odborových svazů) sowie der Verband unabhängiger Gewerkschaften der Tschechischen Republik, ASO ČR (Asociace samostatných odborů České republiky) sprachen sich in dieser Diskussion klar für das zweite Modell aus. Beide Verbände fordern eine Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 50 % des

Durchschnittslohns. Politische Unterstützung für eine substanzielle Erhöhung des Mindestlohns erhalten die Gewerkschaften sowohl von der Tschechischen Sozialdemokratischen Partei, ČSSD (Česká strana sociálně demokratická), die aktuell die Arbeitsministerin stellt, als auch von der Kommunistischen Partei Böhmens und Mährens, KSČM (Komunistická strana Čech a Moravy). Die sozialdemokratische Partei konnte sich bisher mit ihrem Vorschlag einer Erhöhung auf 50 % des Medians in der Koalitionsregierung nicht durchsetzen, da dieser vom Koalitionspartner ANO (Politické hnutí), der Partei des derzeitigen Premierministers Andrej Babiš, abgelehnt wird.

Ungarn

Ein erster nationaler monatlicher Mindestlohn wurde von der letzten kommunistischen Regierung im Jahr 1989 eingeführt. In seiner heutigen Form beruht der Mindestlohn auf dem 2012 grundlegend überarbeiteten Arbeitsgesetzbuch. Da in Ungarn nur noch jede(r) fünfte Beschäftigte von einem Tarifvertrag abgedeckt wird, ist der gesetzliche Mindestlohn angesichts der schwachen tariflichen Mindestlohnsicherung von zentraler Bedeutung für die Festlegung einer angemessenen Lohnuntergrenze. Um so mehr als in Ungarn der Niedriglohnsektor auch nach der vergleichsweise dynamischen Mindestlohnentwicklung in den letzten Jahren noch immer knapp 20 % der Vollzeitbeschäftigten umfasst. Der gesetzliche Mindestlohn ist darüber hinaus von politischer Bedeutung weil in Ungarn viele Sozialleistungen wie zum Beispiel Unterstützungsleistungen für Arbeitssuchende an den Mindestlohn gekoppelt sind, so dass die Höhe des Mindestlohns auch hier weitreichende Auswirkungen hat. Zudem ist für die Gewerkschaften die Mitwirkung an der Festlegung des Mindestlohns im Rahmen der nationalen dreigliedrigen Dialogstrukturen von großer Bedeutung, weil dies teilweise das Fehlen von sektoralen Verhandlungsstrukturen kompensiert. Allerdings hat die seit 2010 amtierende rechts-populistische Regierung unter Ministerpräsident Viktor Orbán die Mitwirkungsrechte von Gewerkschaften und Arbeitgebern an der Festlegung des Mindestlohns im Rahmen der dreigliedrigen Gremien sukzessive reduziert.

Das ungarische Mindestlohnregime

Das ungarische Mindestlohnregime beruht auf Paragraph 153 des Arbeitsgesetzbuches aus dem Jahr 2012. Dieser besagt, dass der Mindestlohn (bérminimum) als Monats- und Stundenlohn von der Regierung per Verordnung festgelegt wird. Dem Erlass einer Verordnung sind jedoch zwei Konsultationsprozesse vorgeschaltet. Zunächst konsultiert die Regierung das dreigliedrige Ständige Beratungsforum des Privatsektors und der Regierung (Versenyszféra és a Kormány Állandó Konzultációs Fóruma, VKF). Dieses ersetzte 2011 den mit sehr viel weitgehenden Mitbestimmungsrechten bei der Festlegung des Mindestlohns ausgestatteten Rat für Nationalen Interessenausgleich (Országos Érdekegyeztető Tanács, OÉT). Das VKF hat rein beratende Funktion. Wenn Gewerkschaften, Arbeitgeber und Regierung sich im VKF auf eine Empfehlung einigen, legt die Regierung diese in einem weiteren Konsultationsschritt dem Nationalen Wirtschafts- und Sozialrat (Nemzeti Gazdasági és Társadalmi Tanács, NGTT) zur Diskussion vor. Können sich die drei Parteien im VKF nicht auf eine Empfehlung einigen kann die Regierung dem NGTT einen eigenen Vorschlag unterbreiten. Der NGTT ist ein ebenfalls seit 2011 existierendes Dialogforum, das neben Gewerkschaften und Arbeitgebern auch andere zivile gesellschaftliche Akteure umfasst. Auch der NGTT hat keine Entscheidungsbezugnis, so dass die letztendliche Entscheidung über den Mindestlohn bei der Regierung liegt, die unter Berücksichtigung der Diskussionen im NGTT eine Verordnung erlässt.

Mit der Verabschiedung der Regierungsverordnung 367/2019 (XII. 30) beträgt der gesetzliche nationale Mindestlohn (für Vollzeitbeschäftigte) (kötelező legkisebb munkabér) seit dem 1. Januar 2020 161.000 Forint (HUF) pro Monat und 926 Forint (HUF) pro Stunde, was 494,93 EUR pro Monat und 2,85 EUR pro Stunde entspricht. Von diesem Mindestlohn ausgenommen sind Beschäftigte in öffentlichen Arbeitsprogrammen, die nicht dem Arbeitsgesetzbuch unterliegen. Des Weiteren gilt seit 2006 ein etwa 30 % höherer so genannter garantierter Mindestlohn für höher qualifizierte Beschäftigte (garantált bérminimum). Die Höhe dieses garantierten Mindestlohns für höher qualifizierte Beschäftigte liegt seit dem 1. Januar 2020 bei 210.600 Forint (HUF) (= 647,41 EUR) pro Monat und 1.211 Forint (HUF) (= 3,72 EUR) pro Stunde. Die Erhöhung des Mindestlohns folgt in Ungarn keinen festgelegten Kriterien. Paragraph 153 des Arbeitsgesetzbuches verweist lediglich darauf, dass sich die Höhe des gesetzlichen nationalen Mindestlohns an der Entwicklung des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft sowie an den besonderen Anforderungen bestimmter Berufe, Wirtschaftszweige und Regionen orientieren soll.

Eckdaten des ungarischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlage	§ 153 des Arbeitsgesetzbuches von 2012 (2012. évi I. törvény a munka törvénykönyvéről) https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2557/Labour%20Code.pdf in Verbindung mit einer Regierungsverordnung (<i>Kormányrendelet</i>); aktuell für 2020: https://net.jogtar.hu/getpdf?docid=A1900367.KOR&targetdate=&printTitle=367/2019.%20%28XII.%2030.%29%20Korm.%20rendelet
Mindestlohn pro Stunde (seit 1.1.2020)	926, 00 Forint (HUF) =2,85 EUR*
Mindestlohn pro Monat (seit 1.1.2020)	161.000 Forint (HUF) =494,93 EUR
Mindestlohn in % des ... von Vollzeitbeschäftigten (2018)	
... Medianlohns	51,8 %
... Durchschnittslohns	39,5 %
Niedriglohnsektor (2016): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns Alle/Frauen/Männer	19,6 %/21,1 %/18,1 %
Festlegung des Mindestlohns	Regierung nach Konsultation von Gewerkschaften und Arbeitgebern
Anpassungsrhythmus	Jährlich zum 1. Januar eines Jahres
Indikatoren für die Anpassung	Keine festgelegten Kriterien
Ausnahmen vom Mindestlohn	Beschäftigte in öffentlichen Arbeitsprogrammen sind vom Mindestlohn ausgenommen Rund 30 % höherer Mindestlohn für höher qualifizierte Beschäftigte
Tarifbindung der Beschäftigten (2017)	20,5 %
Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2018)	7,9 %
Aktuelle Forderungen	Gewerkschaften: Unterstützung der Initiative zur Schaffung eines europäischen Mindestlohns von mindestens 60 % des Medianlohns Stärkere Erhöhung des Mindestlohns zur Deckung des Existenzminimums Parteien: Ungarische Sozialistische Partei, MSZP (Magyar Szocialista Párt) unterstützt Initiative zur Schaffung eines europäischen Mindestlohns und stärkere Erhöhung des Mindestlohns

Quellen: WSI-Mindestlohndatenbank, OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

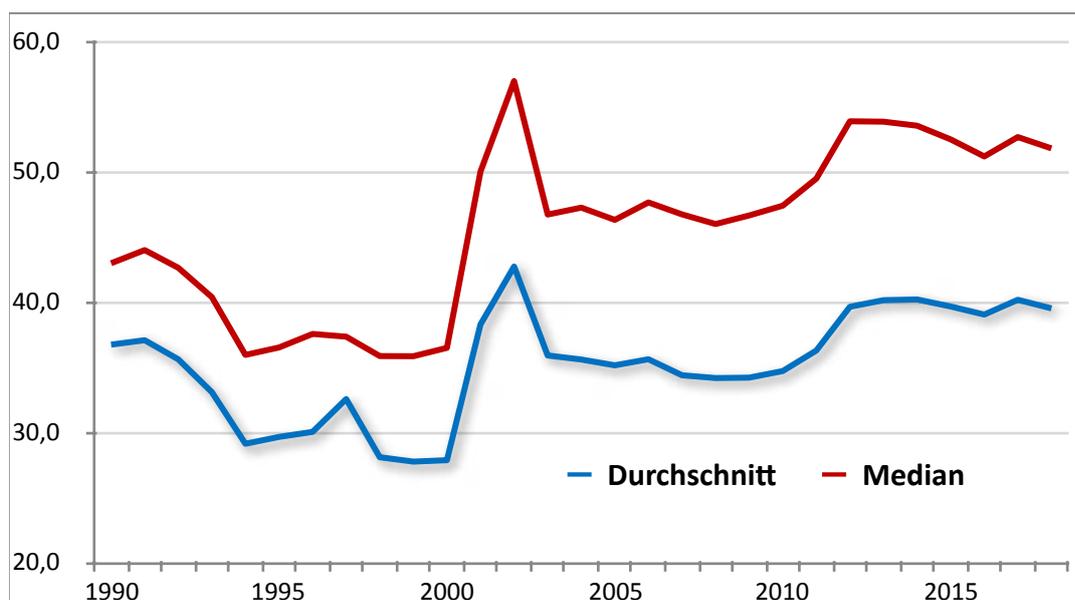
Die Entwicklung des Mindestlohns

Das Jahr 2001 markiert den zentralen Wendepunkt in der Entwicklung des Mindestlohns in Ungarn. Mit weit weniger als 40 % des Medianlohns gehörte Ungarn vor 2001 zu den Ländern mit dem geringsten relativen Mindestlohnwert in der EU. Im April 2000 entschied die erste rechts-populistische Fidesz-Regierung unter Ministerpräsident Victor Orbán den Mindestlohn in zwei Schritten von 25.500 Forint (HUF) (= 78,39 EUR) im Jahr 2000 auf 50.000 Forint (HUF) (= 153,70 EUR) fast zu verdoppeln. Mit diesem Schritt katapultierte sich Ungarn in die Spitzengruppe der Länder mit dem höchsten relativen Mindestlohnwert, der im Jahr 2002 bei 57 % des Medianlohns bzw. 42,7 % des Durchschnittslohns lag. Die Regierung begründete die Mindestloohnerhöhung mit dem Ziel durch die Vergrößerung des Abstands zwischen Unterstützungsleistungen und Mindestlohn Beschäftigungsanreize zu schaffen. Ein weiteres Ziel bestand in der Bekämpfung verdeckter Lohnzahlungen und damit der Steuerflucht.

Nachdem der Mindestlohn 2003 nicht erhöht wurde, pendelte sich der relative Mindestlohnwert in den folgenden sieben Jahren von 2003 bis 2010 zwischen 46 und 47 % des Medianlohns bzw. 35 und 36 % des Durchschnittslohns ein. Der Beginn der zweiten Orbán-Regierung im Mai 2010 läutete die nächste Phase der dynamischen Mindestlohnentwicklung ein. Zwischen 2010 und 2012 stieg der relative Mindestlohnwert um mehr als sechs Prozentpunkte auf 53,9 % des Medianlohns. Seit dem bewegt sich der relative Mindestlohnwert zwischen 51 und 53 % des Medianlohns bzw. um die 40 % des Durchschnittslohns und liegt damit konstant oberhalb der Armutsschwelle von 50 % des Medianlohns. Im Jahr 2018 einigten sich Gewerkschaften und Arbeitgeber darauf, den Mindestlohn 2019 und 2020 jeweils um 8 % zu erhöhen, inklusive einer Klausel, die besagt, nach einem Jahr eine Überprüfung der zweiten Erhöhung anhand wirtschaftlichen Eckdaten vorzunehmen. Angesichts der verbesserten wirtschaftlichen Entwicklung Ungarns forderten die Gewerkschaften eine stärkere Erhöhung, die jedoch von den Arbeitgebern abgelehnt wurde, so dass die Regierung einseitig entschied, bei der ursprünglich vereinbarten Erhöhung von 8 % zu bleiben.

Mindestlohn in Ungarn (1990-2018)

in % zum Median- und Durchschnittslohn von Vollzeitbeschäftigten



Quelle: OECD Earnings Database

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Die aktuelle Debatte um den Mindestlohn wird von drei Elementen bestimmt. Zum einen verlangten die Gewerkschaften – insbesondere die beiden größten Gewerkschaftsbünde MSZSZ (Magyar Szakszervezeti Szövetség) und Liga (Független Szakszervezetek Demokratikus Ligája) – eine Neuverhandlung der zweiten Stufe der 2018 festgelegten Mindestlohnerhöhung für 2020 aufgrund der verbesserten wirtschaftlichen Entwicklung Ungarns. Statt der festgelegten Erhöhung von 8 % plädierten sie für eine Steigerung im zweistelligen Bereich, die jedoch von der Regierung nicht aufgegriffen wurde. Längerfristig fordern die Gewerkschaften eine Erhöhung des Mindestlohns auf ein Niveau, das das Existenzminimum abdeckt. In diesem Sinne unterstützen die ungarischen Gewerkschaften auch die im Januar 2020 von der Europäischen Kommission gestartete Initiative zur Schaffung eines europäischen Mindestlohns.

Darüber hinaus treten die Gewerkschaften für mehr Mitspracherecht bei der Festlegung des Mindestlohns ein, da die bestehenden dreigliedrigen Gremien unter der rechts-populistischen Regierung zunehmend in ihren Kompetenzen beschnitten wurden. Politische Unterstützung erhalten die Gewerkschaften von der Ungarischen Sozialistischen Partei, MSZP (Magyar Szocialista Párt), die ebenfalls die Einführung eines europäischen Mindestlohns unterstützt sowie mit Verweis auf die Entwicklung in den anderen Visegrad-Staaten Polen, Tschechien und der Slowakei eine substantielle Erhöhung des Mindestlohns verlangt.

Zypern

Die griechischsprachige Republik Zypern gehört zu den wenigen Ländern in der Europäischen Union, die bislang über keinen nationalen gesetzlichen Mindestlohn verfügen.¹ Traditionell erfolgt die Mindestlohnsicherung in Zypern in erster Linie über Tarifverträge, die durch einen vergleichsweise hohen gewerkschaftlichen Organisationsgrad abgesichert werden. Bis heute sind immer noch etwa 47 % aller Beschäftigten Mitglied einer Gewerkschaft. Da Tarifverträge in Zypern in der Regel nur für Gewerkschaftsmitglieder gelten entspricht diese auch der Tarifbindung. Die sektoralen Tarifverträge definieren dabei die Mindestlöhne für tarifgebundene Beschäftigtengruppen.

Darüber hinaus existiert in Zypern eine Reihe von gesetzlichen Mindestlöhnen für bestimmte Berufsgruppen. Hierbei handelt es sich vorzugsweise um solche Gruppen, die kaum gewerkschaftlich organisiert sind und nur eine sehr niedrige Tarifbindung aufweisen. Vor dem Hintergrund eines insgesamt rückläufigen gewerkschaftlichen Organisationsgrades und einer sinkenden Tarifbindung wird in Zypern bereits seit einigen Jahren über die Einführung eines nationalen gesetzlichen Mindestlohns diskutiert. Mittlerweile hat die zypriotische Regierung angekündigt, dann einen gesetzlichen Mindestlohn einzuführen, wenn die ökonomischen Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt dafür günstig sind und die Arbeitslosenquote unter 5 % liegt.

Das zypriotische Mindestlohnregime

Die gesetzliche Grundlage für die Festlegung von Mindestlöhnen in Zypern basiert auf einem Mindestlohngesetz (Minimum Wage Law / Κατώτατο Όριο Μισθών Νόμος) von 1941, in dem die Regierung ermächtigt wird, nach Konsultationen mit den Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, für bestimmte Berufsgruppen gesetzliche Mindestlöhne festzulegen. Nach dem zuletzt verabschiedeten Mindestlohnerlass Nr. 180 aus dem Jahr 2012 (Minimum Wages Order/ Διάταγμα Κατώτατου Μισθού) existiert für die sieben folgenden Berufsgruppen ein gesetzlicher Mindestlohn von 870 EUR, der sich nach sechs Monaten Tätigkeit für den selben Arbeitgeber auf 924 EUR erhöht:

- Verkäufer*innen
- Büroangestellte
- Kinderpfleger*innen
- Krankenpflegehelfer*innen
- Vorschulassistent*innen
- Schulhelfer*innen
- Betreuer*innen

Für zwei weitere Berufsgruppen wird in dem Erlass ein Mindestlohn pro Stunde festgelegt:

- Sicherheits- und Bewachungskräfte:
4,90 EUR (5,20 EUR nach sechs Monaten)
- Gebäudereiniger*innen:
4,55 EUR (4,84 EUR nach sechs Monaten)

¹ Anders sieht es im türkischsprachigen Teil Nordzypers aus, wo es einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gibt. Im Folgenden wird hier ausschließlich die griechischsprachige Republik Zypern betrachtet.

Der Mindestlohnerlass ist seit 2012 nicht mehr erneuert worden, so dass die Mindestlöhne für die verschiedenen Berufsgruppen de facto eingefroren wurden und damit real deutlich an Wert verloren haben. Allerdings fiel dies in eine Phase, in der Zypern Kredite aus dem Europäischen Stabilitätsprogramm erhielt und sich dafür den wirtschaftspolitischen Vorstellungen der Troika aus Europäischer Kommission, Europäischer Zentralbank und Internationalem Währungsfond unterordnen musste. Zu letzteren gehörte neben einer rigiden Austeritätspolitik immer auch eine Politik der Lohnkürzungen und Lohnstopps. In der Tat sind zwischen 2013 und 2016 die Löhne in Zypern gesunken.

Erst Anfang 2020 wurde wieder ein neuer Mindestlohnerlass verabschiedet, der erstmalig verschiedene Mindestlöhne für insgesamt 19 Berufsgruppen im Hotelgewerbe festlegt. Die Mindestlöhne variieren dabei zwischen 5,28 und 6,50 EUR pro Stunde bzw. 870 und 1.010 EUR pro Monat. Die große Mehrzahl der Mindestlöhne in Zypern wird aber durch die untersten Lohngruppen in den Tarifverträgen markiert. Hierbei gibt es eine große Spannweite die von Monatslöhnen unter 500 EUR (z.B. in der Landwirtschaft) bis hin zu 1.500 EUR (z.B. im Bau-sektor) reicht. Ende 2019 lag der Durchschnittslohn in Zypern bei etwa 2.000 Euro pro Monat. Dementsprechend variieren die gesetzlichen und tarifvertraglichen Mindestlöhne in Zypern zwischen 25 und 75 % des Durchschnittslohns.

Eckdaten des zypriotischen Mindestlohnregimes

Rechtliche Grundlagen

Mindestlohngesetz (Κατώτατου Ορίου Μισθών Νόμος) von 1941

<http://www.cylaw.org/nomoi/arith/CAP183.pdf>

Mindestlohnerlass (Διάταγμα Κατώτατου Μισθού) Nr. 188 von 2012

http://www.cylaw.org/KDP/data/2012_1_180.pdf

Mindestlohnerlass für das Hotelgewerbe (Κατωτάτων Μισθών στη Ξενοδοχειακή Βιομηχανία Διάταγμα) von 2020'

<http://www.cna.org.cy/pdf/ant/202001141034.pdf>

Mindestlohn pro Stunde (seit 1.4.2012)

Sicherheits- und Bewachungskräfte:

4,90 EUR (5,20 EUR nach sechs Monaten)

Gebäudereiniger*innen:

4,55 EUR (4,84 EUR nach sechs Monaten)

Hotelgewerbe (seit 1.1.2020)

5,28 bis 6,50 EUR

Mindestlohn pro Monat (seit .1. 4.2012)

Verkäufer*innen; Büroangestellte;

870 EUR (924 EUR nach sechs Monaten)

Kinderpfleger*innen ;Alten- und Krankenpflegekräfte

Hotelgewerbe (seit 1.1.2020)

870 bis 1.010 EUR

Mindestlohn in % des Durchschnittslohns (2019)

43,5 bis 50,5 %

Niedriglohnssektor (2014): Vollzeitbeschäftigte mit einem Lohn von weniger als 2/3 des Vollzeit-Medianlohns;
Alle/Frauen/Männer

20,2 %/15,9%/24,6 %

Festlegung des Mindestlohns

Regierung, nach Konsultationen mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften

Anpassungsrhythmus

unregelmäßig

Indikatoren für die Anpassung

keine

Ausnahmen vom Mindestlohn

keine

Tarifbindung der Beschäftigten (2016)

47,3 %

Gewerkschaftlicher Organisationsgrad (2016)

47,3 %

Aktuelle Forderungen

Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns:

Regierung und alle wesentlichen Oppositionsparteien, Gewerkschaften

Anhebung des Mindestlohns auf 60% des Durchschnittslohns

Gewerkschaften: PEO

Parteien: Bürgerallianz Symmachia Polito

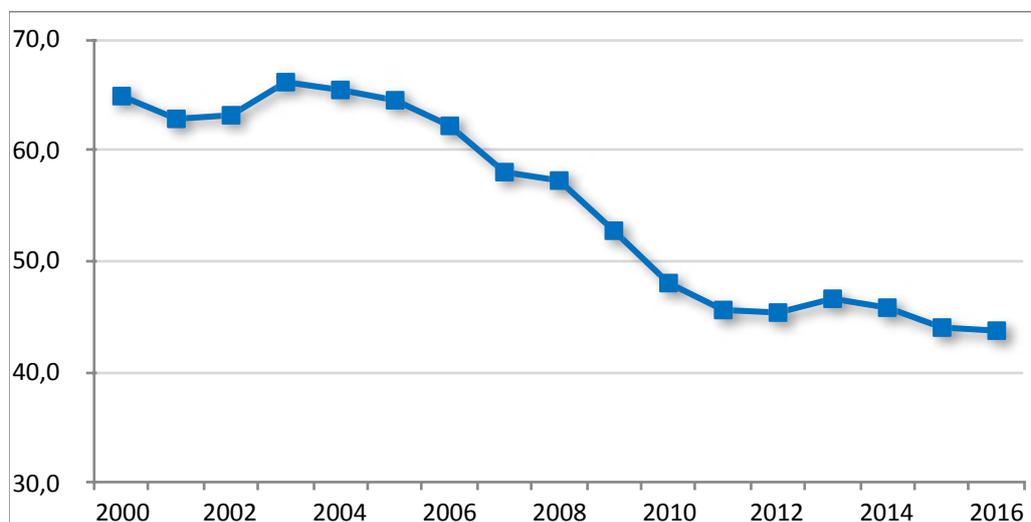
Quellen: OECD Earnings Database; ICTWSS Database Version 6.1.

Die Entwicklung der Tarifbindung

In Ländern, deren Mindestlohnregime in erster Linie auf einer tarifvertraglichen Mindestlohnsicherung beruhen, hängt die Reichweite von Mindestlöhnen vor allem von der Entwicklung der Tarifbindung ab. Letztere weist in Zypern einen eindeutig negativen Trend auf. Während in der ersten Hälfte der 2000er Jahre noch zwischen 63 und 66 % aller Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen arbeitete, lag die Tarifbindung im Jahr 2016 unter 44 %. Innerhalb von nur 10 Jahren ist damit die Tarifbindung um mehr als 20 Prozentpunkte zurückgegangen.

Vor diesem Hintergrund ist auch der Anteil der Beschäftigten in Zypern, für die es weder gesetzliche noch tarifvertragliche Mindestlöhne gibt deutlich angewachsen. Entsprechend groß ist mit 20 % auch der Anteil der Beschäftigten, die im Niedriglohnsektor arbeiten.

Tarifbindung in Zypern (2000-2016) in % der Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen



Quelle: ICTWSS Database Version 6.1.

Aktuelle Debatten um den Mindestlohn

Vor dem Hintergrund einer stark abnehmenden Tarifbindung haben sich die zypriotischen Gewerkschaften zunächst dafür ausgesprochen, das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung einzuführen und damit die Tarifverträge für alle Beschäftigten rechtlich verbindlich zu machen. Die Forderung scheiterte bislang jedoch nicht nur am Widerstand der Arbeitgeber, sondern auch an einer fehlenden politischen Mehrheit im zypriotischen Parlament, wo die Gewerkschaften lediglich bei der oppositionellen Linkspartei Anorthotiko Komma Ergazomenou Laou (AKEL) Unterstützung fanden.

Ende 2017 hat hingegen im Vorfeld der jüngsten Präsidentschaftswahlen die liberal-konservative Regierungspartei Dimokratikos Synagermos (DISY) erstmals die Überlegung formuliert, die Mindestlohnverordnung auf alle Berufe auszudehnen und damit de facto einen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn zu schaffen. Damit verbinden war die Ankündigung der Regierung, über diese Frage mit Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften einen sozialen Dialog zu initiieren, sobald sich die Lage auf dem zypriotischen Arbeitsmarkt wieder verbessert habe. Später hat die zypriotische Regierung ihre Ankündigung dann dahingehend präzisiert, dass eine Einführung eines allgemeinen Mindestlohns erst dann denkbar sei, wenn die Arbeitslosenquote in Zypern unter 5 % liegt. Während der Krise in den 2010er Jahren war die Arbeitslosigkeit zeitweilig über 16 % angestiegen und beträgt aktuell (2020) wieder um die 7 %.

Seit der Ankündigung der zypriotischen Regierung haben mittlerweile eine Reihe von Oppositionsparteien im Parlament eigene Initiativen für die Einführung eines allgemeinen Mindestlohns vorgelegt. So fordert z.B. die Bürgerallianz Symmachia Politon die Einführung eines Mindestlohns von 1.125 EUR pro Monat, der etwa 60 % des Durchschnittslohns in Zypern entsprechen würde. Bei einer 40 Stunde-Woche würde dies zu einem Mindeststundenlohn von 6,50 EUR führen. Auch die Grüne Partei Kinima Oikologon – Synergasia Politon sowie die kleine nationale Partei Ethniko Laiko Metopo haben im Parlament eigene Vorschläge für die Einführung eines Mindestlohns vorgelegt.

Die zypriotischen Gewerkschaften priorisieren eigentlich eine Stärkung des Tarifvertragssystems, unterstützen jedoch mittlerweile auch die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, vor allem in den Bereichen wo keine Tarifverträge vorhanden sind. Die größte zypriotische Gewerkschaft Pancyprian Federation of Labour (Pankypria Ergatiki Omospondia, PEO) hat sich hierbei für einen Mindestlohn ausgesprochen, der bei 60 % des Durchschnittslohns liegt. Die Arbeitgeberverbände lehnen hingegen die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns ab.

Die zypriotische Regierung hat mittlerweile einen breiten Diskussionsprozess über eine Weiterentwicklung des zypriotischen Mindestlohnregimes initiiert und hierfür u.a. Expertisen bei der Europäischen Kommission und der der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) in Auftrag gegeben. Es wird damit gerechnet, dass sie bis zum Sommer 2020 einen konkreten Vorschlag für die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Zypern unterbreiten wird.

Impressum

Zwischen Armutslöhnen und Living Wages: Mindestlohnregime in der Europäischen Union

Europäische Studien zur Sozial- und Arbeitsmarktpolitik Band 1

Herausgeberin: Özlem Alev Demirel MdEP

Autoren: Prof. Dr. Thorsten Schulten und Dr. Torsten Müller

Gestaltung: Thorsten Hädicke

Druck: Druckerei Raimund Roth GmbH, Solingen

Auflage: 3.000, Juni 2020

Bestellungen: Die Studie steht auf den angegebenen Webseiten zum Download bereit. Sie kann zudem per E-Mail unter bestellungen@oezlem-demirel.de angefordert werden.

Özlem Alev Demirel MdEP

Europäisches Parlament

ASP 02G351

Rue Wiertz 60

1047 Brüssel

Telefon 0032 228 45589

Telefax 0032 228 49589

E-Mail oezlem.demirel@europarl.europa.eu

www.oezlem-alev-demi

European United Left • Nordic Green Left



EUROPEAN PARLIAMENTARY GROUP

GUE/NGL
www.guengl.eu

DIE LINKE.
IM EUROPAPARLAMENT

Fotos Titel:

Jonas Ingold (CC BY-SA 2.0)

Artur Kuczmarski (CC BY-SA 3.0)

Marco Verch (CC BY-SA 2.0)

Fraktion DIE LINKE. im Bundestag (CC BY-NC-SA 2.0)

SGB / USS (CC BY-NC-SA 2.0)

GUE/NGL (CC BY-NC-ND 2.0)

ETUC CES (C)

Inhalt ↑

**Soziale Rechte
durchsetzen,
europaweit!**