



Grundsätze für ein soziales Europa

Argumente für und gegen die europäische Mindestlohn-Richtlinie

Oliver Morwinsky, Martin Schebesta & Felicitas Schikora

- › Die Europäische Kommission hat am 28. Oktober 2020 einen Richtlinien-Vorschlag für „angemessene“ Mindestlöhne in der Europäischen Union (EU) vorgelegt. Der Vorschlag wird die europäischen Institutionen voraussichtlich passieren, die konkrete Ausgestaltung ist jedoch noch offen.
- › Der Richtlinien-Vorschlag der Europäischen Kommission stärkt die sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Europäischen Union und sorgt für hohe soziale Standards im europäischen Binnenmarkt. Darüber hinaus sind die Stärkung der tarifvertraglichen Abdeckung und die Einbeziehung der Sozialpartner aus ordnungspolitischer Sicht zu begrüßen.
- › Aus rechtlichen und (ordnungs-)ökonomischen Aspekten ist der Richtlinien-Vorschlag jedoch problematisch. Mit der Definition einer „angemessenen“ Mindestlohnhöhe läuft die Europäische Union Gefahr, einen impliziten Mindestlohn festzulegen und ihre Kompetenzen zu weit auszulegen. Zudem ist das Instrument eines impliziten Mindestlohns nicht für die Erreichung der übergeordneten Ziele – insbesondere der Armutsbekämpfung – geeignet.
- › Die Richtlinie der Europäischen Kommission sollte den Ausbau der tarifvertraglichen Abdeckung fördern, nationale, regionale und sektorale Abweichungen vermehrt zulassen und für die Armutsbekämpfung auf den Ausbau und die Stärkung des Bildungssektors in den Mitgliedstaaten drängen.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung und Hintergrund	2
Bewertung des europäischen Richtlinien-Vorschlags	3
Ausblick und Fazit	5
Impressum	8

Einleitung und Hintergrund

Schon seit der Unterzeichnung der Römischen Verträge im Jahr 1957 ist die Frage, ob Sozialpolitik in den Kompetenzbereich der Europäischen Union gehört, zutiefst umstritten. In der Vergangenheit sollten Wohlstandssteigerungen nicht durch regulative Politik, sondern durch wirtschaftliches Wachstum erreicht werden. Nach einigen Anpassungen in diesem Politikfeld, beispielsweise die im Jahr 2000 beschlossene Lissabon-Strategie oder die im selben Jahr verabschiedete „Europäische Sozialagenda“, erfolgte 2017 auf dem EU-Sozialgipfel in Göteborg ein weiterer Ausbau dieser Rechte durch die „Säule sozialer Rechte“, in der 20 „Grundrechte für ein gerechteres und sozialeres Europa“ aufgeführt werden.¹ Man sah hierin ein Instrument, um die politische Union weiter voranzubringen und das Bild eines eher wirtschaftlich ausgerichteten Europas um eine soziale Komponente zu erweitern.² Ein Ziel ist, das „Versprechen von Wohlstand, Fortschritt und Konvergenz zu erfüllen und ein soziales Europa für alle zu verwirklichen“.³ Zuletzt hat die Präsidentin der Europäischen Kommission, Ursula von der Leyen, einen „Aktionsplan zur Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte“ angekündigt, um die duale Transformation (Digitalisierung und Klimawandel) zu gestalten.⁴ Ein Bestandteil hiervon seien angemessene Mindestlöhne in der EU. Mit Auftreten der ersten Corona-Fälle in Europa, der sich ausbreitenden Pandemie und dem damit verbundenen Wirtschaftseinbruch erlangte das Thema eine noch stärkere Bedeutung. Die dadurch ausgelösten massiven Auswirkungen auf nationale Arbeitsmärkte und Sozialsysteme rücken soziale Fragen in Europa verstärkt in den Vordergrund.

Der Richtlinien-Vorschlag der Europäischen Kommission

Die Europäische Kommission hat am 28. Oktober 2020 einen ersten Richtlinien-Vorschlag vorgelegt, der auf der Säule sozialer Rechte basiert.⁵ Sie sieht die europäische Mindestlohn-Richtlinie als richtige und notwendige Antwort auf die relativen Unzulänglichkeiten nationaler Mindestlöhne hinsichtlich Höhe und Abdeckung. Strukturelle Veränderungen, wie beispielsweise Globalisierung, Digitalisierung und die Zunahme atypischer Beschäftigungsformen, hätten zu einer Polarisierung des Arbeitsmarktes und in der Folge zu einer „Untergrabung der traditionellen Tarifverhandlungsstrukturen“ geführt, wodurch Armut trotz Erwerbstätigkeit und Lohnungleichheit gestiegen sei.⁶

Zielsetzung der Europäischen Kommission: Mehr Wohlstand für alle durch einen europäischen Rahmen für angemessene Mindestlöhne.

Der Europäischen Kommission geht es nicht darum, einen einheitlichen, europaweiten Mindestlohn zu definieren – vielmehr handelt es sich um ein Rahmenwerk für „angemessene“ Mindestlöhne und einen verbesserten Zugang zum Mindestlohnschutz, an dem sich die einzelnen Mitgliedstaaten, basierend auf nationalen Gegebenheiten, orientieren sollen. In 21 Mitgliedsländern gibt es gesetzliche Mindestlöhne, in sechs Mitgliedstaaten – Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern – wird der Mindestlohn ausschließlich durch Tarifverträge festgelegt.⁷ Die Europäische Kommission argumentiert in ihrem Richtlinien-Entwurf, die nationalen Mindestlöhne lägen im Regelfall unter der Armutsgefährdungsgrenze (60 Prozent des Bruttomedianlohns und/oder 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns) und seien zu niedrig, um diese sozialen Probleme abzufedern. Angemessene Löhne unterstützen die Binnennachfrage, stärken Anreize für Erwerbstätige und verringern Armut trotz Erwerbstätigkeit sowie die Ungleichheit am unteren Ende der

Lohnskala.⁸ Zudem könne ein europäischer Rahmen für angemessene Mindestlöhne einen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit leisten, da eher Frauen als Männer Einkommen am oder um den Mindestlohn beziehen.⁹

Das Europäische Parlament ist in diesem Punkt fraktionsübergreifend in der Tendenz positiv eingestellt. Vor diesem Hintergrund ist es naheliegend, dass der Vorschlag das Parlament passieren wird. Allerdings stellt sich die Frage nach der konkreten Ausgestaltung. Insgesamt deuten sich in den Diskussionen auf europäischer Ebene mehrere Kernpunkte an, die diskussionswürdig sind und von beiden Seiten betrachtet werden sollten; insbesondere:

- › die Frage der **Zuständigkeit**: Es existieren Rechtsgutachten, die sowohl eine zusätzliche europäische Kompetenz bejahen oder zumindest als vertraglich zulässig erachten, als auch solche, die diese in Frage stellen,¹⁰
- › die festgeschriebene Höhe der **tarifvertraglichen Abdeckung** sowie
- › die individuellen **Richtgrößen**, an denen sich der (nationale) Mindestlohn in Europa orientieren soll.

Bewertung des europäischen Richtlinien-Vorschlags

Argumentation für einen europäischen Rahmen für angemessene Mindestlöhne

Europa steht vor dem Hintergrund der digitalen, ökonomischen und ökologischen Transformation von Arbeitsmärkten vor großen Herausforderungen. Der Europäische Binnenmarkt bietet einen einheitlichen Rechtsraum für den freien Verkehr von Waren, Dienstleistungen, Kapital und Personen.¹¹ So bietet er das Potenzial, dem strukturellen Wandel gemeinsam zu begegnen.

Ein gemeinsamer Binnenmarkt braucht gemeinsame Regeln für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die europäische Mindestlohn-Richtlinie will sicherstellen, dass Transformation und Fortschritte nicht lückenhaft beziehungsweise ungleichmäßig verlaufen.¹² In diesem Sinne kann ein europäischer Rahmen für angemessene Mindestlöhne einen Beitrag dazu leisten, das Versprechen vom gemeinsamen Wohlstand in der Union einzulösen, in der Phase des strukturellen Wandels die sozialen Rechte zu erhalten und angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen zu gewährleisten. Ein klug und anreizkompatibel gesetztes Rahmenwerk für europäische Mindestlöhne könnte somit dem „Aufbau von fairen und widerstandsfähigen Volkswirtschaften in Europa“¹³ dienen.

Die Argumentation der Europäischen Kommission folgt darüber hinaus ökonomischen Grundlagen. Basierend auf der Annahme vollkommenen Wettbewerbs, entspricht der individuelle Lohn einer Arbeitnehmerin beziehungsweise eines Arbeitnehmers in der neoklassischen Theorie genau seiner (Grenz-)Produktivität. Das bedeutet, dass ein Unternehmen so lange neue Arbeitskräfte einstellen wird, bis der zusätzliche Erlös durch eine neue Mitarbeiterin beziehungsweise einen neuen Mitarbeiter gerade deren beziehungsweise dessen Lohnsatz entspricht.¹⁴ Die Realität ist jedoch wesentlich komplexer: Erstens ist es in der Regel kaum möglich, die Produktivität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern genau zu bemessen. Zweitens sehen sie sich mit Abhängigkeiten konfrontiert (beispielsweise sozialen Beziehungen) und sind daher bei Weitem nicht so flexibel und mobil, wie es die Theorie vorhersieht.¹⁵ Aufgrund dieser fehlenden Flexibilität befinden sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Regel in einer schlechteren Verhandlungsposition, sodass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die Möglichkeit haben, Löhne unterhalb des Marktgleichgewichts durchzusetzen.

Ein europäischer Rahmen für angemessene Mindestlöhne zur Stärkung der sozialen Rechte

Stärkere Verhandlungsposition der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Abfederung des Strukturwandels

Aus gesellschaftlicher und volkswirtschaftlicher Perspektive sind Löhne, die dauerhaft unterhalb der Grenzproduktivität der Arbeit liegen, nicht sinnvoll. Strukturelle Anpassungen bei einem Marktgleichgewicht infolge von Globalisierung, Digitalisierung et cetera sozial abzufedern, entspricht dabei auch der Konzeption der Sozialen Marktwirtschaft.¹⁶ Die europäische Mindestlohn-Richtlinie setzt genau hier an und liefert zwei Ansatzpunkte: Der erste Ansatz des Kommissionsvorschlags bezweckt die Bindung des Mindestlohns an einen Indikator zur Bewertung der Angemessenheit, beispielsweise den Bruttomedian- oder Bruttodurchschnittslohn. Der zweite Ansatzpunkt, mit dem die Ziele der Mindestlohn-Richtlinie erreicht werden sollen, stellt die Förderung von Tarifverhandlungen dar, beispielsweise durch den Auf- und Ausbau der Kapazitäten der Sozialpartner oder Maßnahmen zur Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern.¹⁷

In der Sozialen Marktwirtschaft verhandeln die Sozialpartner im Rahmen der Tarifautonomie gemeinsam und eigenständig die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen, denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sind am besten in der Lage, ihre Arbeits- und Entlohnungsbedingungen innerhalb ihrer Betriebe und Branchen festzulegen. Vor diesem Hintergrund erscheint die Stärkung von Tarifbindung und Sozialpartnerschaft als tragende Säule der Sozialen Marktwirtschaft die bessere der beiden Alternativen zu sein:¹⁸ Die Tarifautonomie bietet Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zusammen mit den Gewerkschaften die Chance, eine schwache Verhandlungsposition der einzelnen Arbeitnehmerin und des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber der Arbeitgeberin und dem Arbeitgeber durch kollektiv vereinbarte Tarifverträge auszugleichen¹⁹ und Unternehmen auf Augenhöhe zu begegnen. Vor dem Hintergrund einer abnehmenden Tarifabdeckung²⁰ in Europa kann ein europäischer Rahmen für angemessene Mindestlöhne sicherstellen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Lohnwachstum und Wohlstandsgewinnen teilhaben können. Dass die europäische Mindestlohn-Richtlinie die Höhe der tarifvertraglichen Abdeckung erhöhen will, ist somit begrüßenswert – allerdings sollten entsprechende Vorstöße von Zielquoten absehen und nationale beziehungsweise regionale Gegebenheiten und Traditionen berücksichtigen.

Argumentation gegen einen europäischen Rahmen für angemessene Mindestlöhne

Zunächst ist fragwürdig, ob eine Rahmen-Richtlinie über einen europäischen Mindestlohn im Kompetenzbereich der Europäischen Union liegt. Der Richtlinien-Vorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union beruft sich auf Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV).²¹ Demnach unterstützt und ergänzt die Europäische Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auch auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen. Allerdings weisen Kritikerinnen und Kritiker des europäischen Mindestlohns darauf hin, dass Absatz 5 desselben Artikels explizit das Arbeitsentgelt aus dem Kompetenzbereich der Union ausnimmt.²²

Europäische Mindestlohn-Richtlinie: Kompetenzüberschreitung der Europäischen Union?

Aus rechtlicher Perspektive scheinen zumindest Anpassungen des Richtlinien-Entwurfs notwendig. Das rechtliche Gutachten des Rates kommt zu dem Schluss, dass die Richtlinie nicht gegen Artikel 153 Absatz 5 verstoße, solange sie nicht die Höhe des Mindestlohns bestimme und direkt in den (nationalen) Prozess der Lohnsetzung eingreife.²³ Auf dieser Basis konstatiert das Gutachten Änderungsbedarf an Kapitel II Artikel 5 Absatz 2 und 4 (Angemessenheit) sowie Artikel 6 (Variationen und Abzüge) des Richtlinien-Vorschlags. Insbesondere Artikel 6 des Richtlinien-Entwurfs stelle in der Originalfassung eine mögliche Kompetenzüberschreitung der Europäischen Union dar, da dieser die Kompetenzen der Mitgliedstaaten einschränke beziehungsweise nur minimale Abweichungen erlaube.²⁴

Selbst mit entsprechenden Anpassungen ist allerdings fraglich, ob die Richtlinie subsidiär erforderlich beziehungsweise effektiv ist. Die nationalen Kriterien, die die Mitgliedstaaten bei der Umsetzung der Richtlinie im Hinblick auf angemessene gesetzliche Mindestlöhne einhalten müssen, orientieren sich unter anderem an Lebenshaltungskosten und Bruttolöhnen. Die verwendeten Richtwerte für die Bewertung der Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne sollen „auf internationaler Ebene üblich“ sein.²⁵ Da die entsprechende Fußnote in der ausführlichen Erläuterung auf das Verhältnis zwischen Median- oder Durchschnittslohn, Nettolohn beziehungsweise die Armutsgefährdungsquote verweist und in ihrer Begründung eine „angemessene Höhe“ als 60 Prozent des Bruttomedianlohns beziehungsweise 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns definiert, impliziert die Europäische Kommission eine Mindestlohnhöhe, wodurch sie in nationale Kompetenzen einzugreifen und gegen Artikel 153 Absatz 5 zu verstoßen droht. Damit setzt die Europäische Kommission nicht nur einen Rahmen, sondern einen impliziten Mindestlohn. Ohne die Definition eines „angemessenen“ Niveaus kann die Europäische Kommission jedoch kaum ihr Ziel von „angemessenen“ Mindestlöhnen in der gesamten EU erreichen: es besteht also ein Dilemma zwischen Legalität und Zielerreichung.

Aus ökonomischer Perspektive kann die Definition einer „angemessenen“ Mindestlohnhöhe darüber hinaus die Zielerreichung der Europäischen Kommission sogar verhindern. Eine europäische Mindestlohn-Richtlinie, die die Mitgliedstaaten zur Festlegung eines höheren Mindestlohns anhält, kann für bestimmte Gruppen von Erwerbstätigen gegebenenfalls zu Arbeitslosigkeit führen – und damit das Armutsrisiko steigern.²⁶ Darüber hinaus könnte ein Mindestlohn über der Grenzproduktivität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer den (Wieder-)Einstieg in den primären Arbeitsmarkt erschweren, da er eine implizite Marktzugangshürde darstellt. Das Ausmaß hängt dabei von der Differenz zwischen Markt- und Mindestlohn ab: je höher der Mindestlohn über dem Marktlohn liegt, desto höher die genannten Risiken. Werden keine Abweichungen zugelassen, besteht die Gefahr, dass die Mindestlohn-Richtlinie die Unterschiede in den Sozialsicherungssystemen zwischen den Mitgliedstaaten ignoriert, regionalen Unterschieden innerhalb der Mitgliedstaaten nicht gerecht wird und in strukturschwachen Regionen Arbeitslosigkeit und Armut aus den oben genannten Gründen zusätzlich erhöht.²⁷ Da ein Ziel des Richtlinien-Vorschlags die Verringerung der Ungleichheit und Armutsbekämpfung ist, könnte der Richtlinien-Entwurf also schlimmstenfalls kontraproduktiv sein.

Letztlich stellt sich die Frage, ob Mindestlöhne das richtige Instrument für die Zielerreichung der Europäischen Kommission sind. Für die Bekämpfung von Armut ist der Mindestlohn kein geeignetes Instrument. Hierzu sollten die Europäische Kommission beziehungsweise die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen, die Langzeitarbeitslosigkeit verhindern und langfristig auf die Befähigung der Erwerbstätigen setzen. Der Schlüssel liegt in der Bildung (beispielsweise über die Etablierung ähnlicher Systeme wie das in Deutschland praktizierte duale Ausbildungssystem), in Beschäftigungsperspektiven und in Rahmenbedingungen, die die Produktivität erhöhen und die Einstiegsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt verbessern. Mindestlöhne zählen nicht dazu.

Ausblick und Fazit

Die Debatte um die Einführung eines europäischen Rahmens für angemessene Mindestlöhne ist differenziert zu betrachten. Einerseits liefert die europäische Mindestlohn-Richtlinie einen denkbaren Rahmen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und die soziale Säule in der EU zu stärken. Aus ordnungspolitischer Sicht ist die Stärkung der Tarifbindung und Sozialpartnerschaft ein sinnvoller und langfristig erfolgversprechender Ansatz. Andererseits

Die Richtlinie könnte aus ökonomischer Sicht schlimmstenfalls kontraproduktiv sein.

Mindestlöhne sind kein geeignetes Instrument für Armutsbekämpfung.

ist die implizite Festlegung einer angemessenen Mindestlohnhöhe problematisch. In der vorgeschlagenen Form droht die europäische Mindestlohn-Richtlinie die Tarifautonomie in jenen Ländern auszuhebeln, in denen der Angemessenheitsindikator über dem von den Sozialpartnern festgelegten Mindestlohn liegt. Daher könnte die Mindestlohn-Richtlinie gegebenenfalls über die Kompetenzen der EU hinausgehen. Nicht zuletzt ist unklar, wie sich die wirtschaftliche Lage infolge der Corona-Pandemie entwickeln wird.

Dennoch dürfen die sozialen Fragen, die vor allem durch die Corona-Pandemie neu gestellt wurden, nicht marginalisiert werden. Der Ausbau der Säule der sozialen Rechte auf europäischer Ebene schreitet mit der Mindestlohn-Richtlinie voran. Wichtig bei der Debatte um die europäische Mindestlohn-Richtlinie ist, dass bei der Ausgestaltung der Stärkung der sozialen Rechte ein ordnungspolitischer sowie stabilitätsorientierter Ansatz zur Geltung kommt. Ein solcher setzt auf folgende Punkte:

Die Stärkung der Tarifbindung ist die beste Option, um auf marktwirtschaftlicher Basis den Wohlstand in Europa insgesamt zu fördern. Allerdings wäre auch hier die Festsetzung einer fixen Quote problematisch. Sie sollte höchstens als Orientierung, beispielsweise im Rahmen der Erwägungsgründe, dienen.

Wichtige Ansätze zur Armutsbekämpfung sind passende Rahmenbedingungen, die Langzeitarbeitslosigkeit verhindern und auf die Befähigung von Erwerbstätigen (beispielsweise durch Aus- und Weiterbildung) setzen. Die Nutzung des Mindestlohns als Instrument zur Armutsbekämpfung ist dagegen mindestens problematisch oder gar ungeeignet.

Des Weiteren ist die Berücksichtigung der Kompetenzen und Souveränitätsrechte der Mitgliedstaaten sowie regionaler Gegebenheiten und Sozialsicherungssysteme vor dem Hintergrund des Subsidiaritätsprinzips wichtig. Dementsprechend sollten Vorschläge zur Tarifbindung sowie für Mindestlohnstandards regionale, systemimmanente und sektorale Abweichungen erlauben und explizit auf deren Berücksichtigung drängen.

Sofern diese Punkte bei der Ausgestaltung eines europäischen Rahmens für angemessene Mindestlöhne berücksichtigt werden, kann dieses Rahmenwerk zu einem starken und attraktiven europäischen Arbeitsmarkt führen, die Binnenmigration der EU stärken und somit sowohl den Binnenmarkt als auch die Europäische Union im Gesamten festigen.

-
- 1 Europäische Kommission (2017): Zwanzig Grundsätze für ein gerechteres und sozialeres Europa; online unter: https://ec.europa.eu/germany/news/20171117sozialeEU_de (zuletzt abgerufen am 8. Juni 2021).
 - 2 Korrespondierend mit den aktuellen beschäftigungspolitischen Leitlinien, siehe Europäische Kommission (2021): Vorschlag für einen Beschluss des Rates zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten, COM (2021) 282 final; online unter: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24064&langId=de> (zuletzt abgerufen am 4. Juni 2021).
 - 3 Europäische Kommission (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM (2020) 682 final (28. Oktober 2020): 1.
 - 4 Europäische Kommission (2020): Ein starkes soziales Europa für einen gerechten Übergang, Fragen und Antworten, 14. Januar 2020; online unter: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/qanda_20_20 (zuletzt abgerufen am 8. Juni 2021).
 - 5 ebd.
 - 6 Europäische Kommission (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM (2020) 682 final (28. Oktober 2020): 2.
 - 7 Europäische Kommission (2020): Förderung der sozialen Marktwirtschaft der EU: angemessene Mindestlöhne in allen Mitgliedstaaten, Pressemitteilung, 28. Oktober 2020; online unter: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_20_1968 (zuletzt abgerufen am 31. Mai 2021).

- 8 ebd.
- 9 Anja Heinze (2010): Beyond the Mean Gender Wage Gap: Decomposition of Differences in Wage Distributions using Quantile Regression, ZEW Discussion Paper, No. 10-043; online unter: <https://www.zew.de/publikationen/beyond-the-mean-gender-wage-gap-decomposition-of-differences-in-wage-distributions-using-quantile-regression> (zuletzt abgerufen am 29. Juni 2021).
- 10 Rat der Europäischen Union (2021): Opinion of the Legal Service: Commission proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union – Legal Basis, 2020/0310 (COD), 9. März 2021; vgl. Eberhard Eichenhofer (2021): Statthaftigkeit eines EU-Rechtsrahmens für gesetzliche Mindestlöhne nach dem Entwurf der Kommission über eine Richtlinie für angemessene Mindestlöhne, in: Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.), Gutachten zur EU-Mindestlohnrichtlinie; online unter: <https://www.dgb.de/themen/++co++ad0a1186-9781-11eb-800d-001a4a160123> (zuletzt abgerufen am 8. Juni 2021).
- 11 Konrad-Adenauer-Stiftung & Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.) (2013): Europas Binnenmarkt – Wirtschaftsraum mit Potenzial; online unter: https://www.kas.de/documents/252038/253252/7_dokument_dok_pdf_34913_1.pdf/7cd52eb7-8e09-9c00-d34d-1f22fa4db866?version=1.0&t=1539655508291 (zuletzt abgerufen am 8. Juni 2021).
- 12 Europäische Kommission (2020): Arbeitsunterlage der Kommissionsdienststellen. Bericht über die Folgenabschätzung (Zusammenfassung). Begleitunterlage zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union; online verfügbar: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=celex%3A52020SC0246> (zuletzt abgerufen am 8. Juni 2021, siehe Handlungsbedarf).
- 13 ebd.
- 14 N. Gregory Mankiw (2003): Makroökonomie (übersetzt von Klaus Dieter John), 5. Auflage (Stuttgart, Schäffer-Poeschel): S. 61.
- 15 Eva Rindfleisch (2012): Ein Mindestlohn für Deutschland – aber wie?, in: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.) Analysen & Argumente, Nr. 101 (Februar 2012); online unter: <https://www.kas.de/de/analysen-und-argumente/detail/-/content/ein-mindestlohn-fuer-deutschland-aber-wie-> (zuletzt abgerufen am 8. Juni 2021).
- 16 Clemens Fuest (2018): Soziale Marktwirtschaft: Exportschlager oder Auslaufmodell? ifo Schnelldienst, Nr. 21/2018; online unter: <https://www.ifo.de/publikationen/2018/aufsatz-zeitschrift/soziale-marktwirtschaft-exportschlager-oder-auslaufmodell> (zuletzt abgerufen am 21. Juni 2021). Joachim Starbatty (1999): Strukturpolitik im Konzept der Sozialen Marktwirtschaft, in: Knut Wolfgang Dörr & Joachim Starbatty (Hrsg.) Soll und Haben – 50 Jahre Soziale Marktwirtschaft (Stuttgart: Lucius & Lucius); online unter: <https://www.econstor.eu/bitstream/10419/47536/1/253352584.pdf> (zuletzt abgerufen am 21. Juni 21012).
- 17 Europäische Kommission (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union, COM (2020) 682 final (28. Oktober 2020): 26 f.
- 18 Gernot Fritz: Tarifrecht, in: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.): Lexikon der Sozialen Marktwirtschaft; online unter: <https://www.kas.de/de/web/soziale-marktwirtschaft/tarifrecht> (zuletzt abgerufen am 8. Juni 2021).
- 19 Dirk Antonczyk et al. (2011): Anstieg der Lohnungleichheit, Rückgang der Tarifbindung und Polarisierung, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, Vol. 44, Nr. 1/2, S. 15–27.
- 20 Die Tarifabdeckung in Europa ist mit wenigen Ausnahmen in den letzten Jahren deutlich gesunken. In Deutschland sank der Anteil von Beschäftigten in Tarifbindung von 2000 bis 2016 um zwölf Prozentpunkte auf 56 Prozent. Vgl. Deutscher Gewerkschaftsbund & Hans-Böckler-Stiftung (Hrsg.) (2018): Atlas der Arbeit (Paderborn, Bonifatius GmbH Druck); online unter: https://www.boeckler.de/de/faust-detail.htm?sync_id=HBS-006877 (zuletzt abgerufen am 8. Juni 2021).
- 21 Europäische Kommission (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union: S. 7.
- 22 „Dieser Artikel gilt nicht für das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht.“
- 23 Rat der Europäischen Union (2020): Opinion of the Legal Service: Commission proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union – Legal Basis, 2020/0310 (COD), 9. März 2021: S. 21, 66–69.
- 24 Ibd.: S. 30–33, 35.
- 25 Europäische Kommission (2020): Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union: 27, 14–15.
- 26 Marco Caliendo et al. (2019): The causal effects of the minimum wage introduction in Germany – an overview, in: *German Economic Review* 20 (3): p. 257–292; online unter: <https://www.degruyter.com/document/doi/10.1111/geer.12191/html> (zuletzt abgerufen am 21. Juni 2021).
- 27 Gabriel Ahlfeldt et al. (2019): Spatial implications of minimum wages, 4. September 2018; online unter: <https://voxeu.org/article/spatial-implications-minimum-wages> (zuletzt abgerufen am 21. Juni 2018).

Impressum

Die Autoren

Oliver Morwinsky, M. A. ist seit Januar 2020 in der Hauptabteilung Analyse und Beratung für den Bereich „Wettbewerbsfähigkeit Europas“ zuständig. Innerhalb der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. leitet er zudem die „Arbeitsgruppe Europa“. Nach dreieinhalb Jahren als Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Europabüro der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. in Brüssel, übernahm er 2019 das Projekt „Europannarrative“ in der Berliner Zentrale der Stiftung. Er studierte Wirtschaftsrecht und Staatswissenschaften in Köln und Erfurt.

Martin Schebesta, M. Sc. verantwortet seit Januar 2020 den Bereich Soziale Marktwirtschaft in der Hauptabteilung Analyse und Beratung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. Zuvor war er bereits seit Januar 2017 für Grundsatzfragen der Ordnungspolitik und Sozialen Marktwirtschaft in der Hauptabteilung Politik und Beratung zuständig. Er hat Globale Politik mit Schwerpunkt Internationale Politische Ökonomie an der London School of Economics sowie VWL, Politik und Philosophie an der Universität Durham (UK) studiert.

Dr. Felicitas Schikora ist seit Februar 2021 als Referentin für die Themen „Arbeitsmarkt und Soziales“ in der Hauptabteilung Analyse und Beratung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. zuständig. Zuvor arbeitete sie als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und promovierte im Bereich der Migrations- und Arbeitsmarktökonomik. Sie studierte Staatswissenschaften und Volkswirtschaftslehre in Passau, Tübingen und an der University of Connecticut (USA).

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.

Oliver Morwinsky

Wettbewerbsfähigkeit Europas
Wirtschaft und Innovation
Analyse und Beratung
T +49 30 / 26 996-3826
oliver.morwinsky@kas.de

Martin Schebesta

Soziale Marktwirtschaft
Wirtschaft und Innovation
Analyse und Beratung
T +49 30 / 26 996-3595
martin.schebesta@kas.de

Dr. Felicitas Schikora

Arbeitsmarkt und Soziales
Wirtschaft und Innovation
Analyse und Beratung
T +49 30 / 26 996-3631
felicitas.schikora@kas.de

Postanschrift: Konrad-Adenauer-Stiftung, 10907 Berlin

Diese Veröffentlichung der Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. dient ausschließlich der Information. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder -helfenden zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Bundestags-, Landtags- und Kommunalwahlen sowie für Wahlen zum Europäischen Parlament.

Herausgeberin: Konrad-Adenauer-Stiftung e. V. 2021, Berlin
Gestaltung & Satz: yellow too, Pasiak Horntrich GbR
Hergestellt mit finanzieller Unterstützung der Bundesrepublik Deutschland.

ISBN 978-3-95721-954-1



Der Text dieses Werkes ist lizenziert unter den Bedingungen von „Creative Commons Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international“, CC BY-SA 4.0 (abrufbar unter: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode.de>)

Bildvermerk Titelseite
© iStock by Getty Images/Pusteflower9024