



BUNDESRECHTSANWALTSKAMMER

Stellungnahme Nr. 36

April 2021

Registernummer: 25412265365-88

Stellungnahme zum Vorschlag der Europäischen Kommission für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (COM(2020)682 final)

Mitglieder des Ausschusses Arbeitsrecht

RA Marc André Gimmy, (Vorsitzender), (Berichterstatter)

RA Marc Doßler

RA Dr. Jens Günther

RA Dr. Hermann Heinrich Haas

RA Lars Kuchenbecker

RAin Prof. Dr. Anja Mengel

RA Igor Münter

RA Dr. Peter Rambach

RA Dr. Stefan Sasse

RAin Dr. Gerlind Wisskirchen

RAin Ulrike Paul, Vizepräsidentin Bundesrechtsanwaltskammer

RAin Jennifer Witte, Bundesrechtsanwaltskammer, Berlin

Mitglieder des Ausschusses Europa

RAuN a.D. Kay-Thomas Pohl (Vorsitzender)

RA Jan K. Schäfer, LL.M.

RAin Stefanie Schott

RA Marc André Gimmy (Berichterstatter)

RAin Dr. Margarete Gräfin von Galen

RA Andreas Max Haak

RA Dr. Frank J. Hospach

RA Guido Imfeld

RA Dr. Christian Lemke

RA Andreas von Máriássy

RAin Dr. Kerstin Niethammer-Jürgens

RA Hans-Joachim Fritz

RA Dr. Hans-Michael Pott

RA Dr. Thomas Westphal

RAuN Dr. Thomas Remmers, Vizepräsident, Bundesrechtsanwaltskammer
RAin Dr. Heike Lörcher, Bundesrechtsanwaltskammer, Brüssel
RAin Astrid Gamisch, LL.M., Bundesrechtsanwaltskammer, Brüssel
Referent Rafael Javier Weiske, Bundesrechtsanwaltskammer, Brüssel

Verteiler: Europäische Kommission
Rat der Europäischen Union
Europäisches Parlament
Vertretungen der Länder

Die Bundesrechtsanwaltskammer ist die Dachorganisation der anwaltlichen Selbstverwaltung. Sie vertritt die Interessen der 28 Rechtsanwaltskammern und damit der gesamten Anwaltschaft der Bundesrepublik Deutschland mit rund 166.000 Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten gegenüber Behörden, Gerichten und Organisationen – auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene.

Stellungnahme

Die Bundesrechtsanwaltskammer bedankt sich für die Möglichkeit zu dem Entwurf der Europäischen Kommission für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne (COM(2020)682 final) wie folgt Stellung zu nehmen:

A. Hintergrund und Ziele des Richtlinienentwurfs

Die Kommission will mit ihrem Entwurf für eine Richtlinie für angemessene Mindestlöhne vom 28.10.2020 für angemessene Mindestlöhne für Arbeitnehmern und -Arbeitnehmerinnen in der Europäischen Union sorgen.

Die Kommission begründet ihren Vorschlag im Kern damit, dass die nationalen gesetzlichen Mindestlöhne in beinahe allen Mitgliedsstaaten unter 60 % des Bruttomedianlohns und/oder 50 % des Bruttodurchschnittslohns lägen und damit zu niedrig seien. Auch in Mitgliedsstaaten, die sich ausschließlich auf Tarifverhandlungen stützen, hätten einige Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen keinen Zugang zum Mindestlohnschutz.

Zur Verwirklichung dieses allgemeinen Ziels soll mit der vorgeschlagenen Richtlinie ein Rahmen zur Verbesserung der Angemessenheit der Mindestlöhne und des Zugangs der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zum Mindestlohnschutz geschaffen werden. Dabei sollen die Besonderheiten der nationalen Systeme, der nationalen Zuständigkeiten, der Tarifautonomie und die Vertragsfreiheit der Sozialpartner vollständig geachtet werden.

Der Entwurf der Kommission begegnet jedoch erheblichen Bedenken im Hinblick auf die Richtlinienkompetenz der Europäischen Union als auch im Hinblick auf die Tariftreueregelung für die öffentliche Auftragsvergabe. Der Ausschuss regt daher, von dem Vorschlag einer Mindestlohnrichtlinie abzusehen. Im Einzelnen:

B. Wesentliche Inhalte des Richtlinienentwurfs

Zwei Aspekte zur Beurteilung des Richtlinienentwurfs sind hier von Bedeutung:

1. Zum einen soll die vorgeschlagene Richtlinie Tarifverhandlungen über Löhne in allen Mitgliedsstaaten fördern. So bestimmt Artikel 4 des Richtlinienentwurfs:

Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung

1. Um die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen, ergreifen die Mitgliedstaaten in Absprache mit den Sozialpartnern mindestens folgende Maßnahmen:

a) Förderung des Auf- und Ausbaus der Kapazitäten der Sozialpartner, Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung auf sektoraler oder branchenübergreifender Ebene zu führen;

b) Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern.

2. Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung weniger als 70 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gemäß Artikel 2 umfasst, sehen zusätzlich einen Rahmen vor, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft, entweder durch Erlass eines Gesetzes nach Anhörung der Sozialpartner oder durch eine Vereinbarung mit diesen, und erstellen einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen. Der Aktionsplan wird veröffentlicht und der Europäischen Kommission mitgeteilt.“

2. Zum anderen soll der Richtlinienentwurf sicherstellen, dass Länder mit gesetzlichen Mindestlöhnen Voraussetzungen dafür schaffen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne in angemessener Höhe festgelegt werden. Dazu zählen klare und stabile Kriterien für die Festlegung sowie die Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhne. Die Kommission nennt hier in Artikel 5 des Richtlinienentwurfs zur Angemessenheit eine Reihe von konkreten Kriterien, die die Mitgliedsstaaten zu beachten haben.

1. Die Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne anhand von Kriterien festgelegt und aktualisiert werden, die die Angemessenheit dieser Löhne fördern und dem Ziel angemessener Arbeits- und Lebensbedingungen, des sozialen Zusammenhalts und der Aufwärtskonvergenz entsprechen. Die Mitgliedstaaten legen diese Kriterien im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten entweder in den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften, in Beschlüssen der zuständigen Stellen oder in dreiseitigen Vereinbarungen fest. Die Kriterien müssen stabil und klar definiert sein.

2. Die nationalen Kriterien nach Absatz 1 umfassen mindestens die folgenden Aspekte:

(a) die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten sowie der Steuer- und Sozialabgaben;

(b) das allgemeine Niveau der Bruttolöhne und ihre Verteilung;

(c) die Wachstumsrate der Bruttolöhne;

(d) Entwicklung der Arbeitsproduktivität.

3. Die Mitgliedstaaten legen bei ihrer Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne im Verhältnis zum allgemeinen Niveau der Bruttolöhne Richtwerte zugrunde, wie sie auf internationaler Ebene üblich sind.

4. Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne regelmäßig und rechtzeitig aktualisiert werden, damit ihre Angemessenheit gewahrt bleibt.

5. Die Mitgliedstaaten richten Beratungsgremien ein, die die zuständigen Stellen in Fragen des gesetzlichen Mindestlohns beraten.“

Die Kommission stellt dabei klar, dass Mitgliedstaaten, in denen der Mindestlohnschutz ausschließlich tarifvertraglich geregelt ist, weder zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns

noch zur flächendeckenden Einführung von Tarifverträgen verpflichtet werden (Art. 1 Abs. 3 des Entwurfs).

3. Zudem sieht der Vorschlag vor, dass der in den Ländern geltende Mindestlohnschutz besser durchgesetzt und überwacht werden soll. Nach Art. 10 des Entwurfs sollen dabei die zuständigen Behörden der Mitgliedsstaaten entsprechende Daten über die Abdeckung und Angemessenheit der Mindestlöhne erheben und in Form von Jahresberichten der Kommission übermitteln müssen.
4. Bei öffentlichen Auftragsvergabe sieht Art. 9 des Entwurfs auch eine Tariftreuregelung vor, wonach auch bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen die Mitgliedsstaaten geeignete Maßnahmen ergreifen müssen, um sicherzustellen, dass die für die jeweilige Branche und die jeweilige Region tarifvertraglich festgelegten Löhne bzw. gegebenenfalls die gesetzlichen Mindestlöhne eingehalten werden. Der Vorschlag lautet:

„Im Einklang mit den Richtlinien 2014/24/EU, 2014/25/EU und 2014/23/EU ergreifen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen die für die jeweilige Branche und die jeweilige Region tarifvertraglich festgelegten Löhne bzw. gegebenenfalls die gesetzlichen Mindestlöhne einhalten.“

C. Bewertung

1. EU-Kommission überschreitet mit Richtlinienvorschlag Kompetenzgrenze der Union

Der Richtlinienvorschlag verletzt die Kompetenzverteilung zwischen der Union und den Mitgliedsstaaten.

- 1.1 Die Kommission stützt ihren Richtlinienvorschlag auf Art. 153 Abs. 1 lit. b des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV). Hiernach unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedsstaaten auf dem Gebiet der Arbeitsbedingungen.

Aufgrund der Weite des Begriffs der „Arbeitsbedingungen“, worunter teilweise sogar das gesamte Arbeitsvertragsrecht subsumiert wird¹, kommt es bei der Beurteilung, ob der Richtlinienvorschlag von der Kompetenzgrundlage erfasst ist, entscheidend auf Art. 153 Abs. 5 AEUV an. Art. 153 Abs. 5 AEUV beschränkt die Richtlinienkompetenz der Union hinsichtlich des **Arbeitsentgelts**.

Die Kommission ist der Ansicht, dass der Richtlinienvorschlag keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitsentgelts haben werde. Die Richtlinie formuliere vielmehr lediglich Mindestanforderungen, die den Mitgliedsstaaten den notwendigen Gestaltungsspielraum ließen. Dem ist jedoch entgegenzutreten:

- (a) Nach Art. 5 Abs. 1 des Richtlinienvorschlags müssen die Mitgliedsstaaten stabile und klare Kriterien für die Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns aufstellen. Es bleibt jedoch nicht bei dieser eher pauschal gehaltenen Formulierung, die den einzelnen Ländern in der Tat einen weiten Gestaltungsspielraum einräumen würde.
- (b) Vielmehr ist in Art. 5 Abs. 2 des Richtlinienvorschlags normiert, dass die nationalen Kriterien **mindestens** die nachfolgenden Aspekte umfassen müssen:
 - die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten sowie der Steuer- und Sozialabgaben
 - das allgemeine Niveau der Bruttolöhne und ihre Verteilung

¹ Maul-Sartori, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, Gesamtes Arbeitsrecht, 1. Auflage 2016, Art. 153 AEUV Rn. 23.

- die Wachstumsrate der Bruttolöhne
- die Entwicklung der Arbeitsproduktivität

Durch die Festlegung dieser konkret zu beachtenden Aspekte zur Bestimmung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns wird klar, dass der Richtlinienvorschlag eben doch gerade auf die Höhe des Arbeitsentgelts selbst zielt² und den Mitgliedsstaaten kaum mehr Spielräume überlässt.

Auch nach Ansicht des EuGH (zu Art. 137 Abs. 5 EG) „muss diese Ausnahmeregelung demzufolge so verstanden werden, dass sie sich auf Maßnahmen wie eine Vereinheitlichung einzelner oder aller Bestandteile und/oder der Höhe der Löhne und Gehälter oder die Einführung eines gemeinschaftlichen Mindestlohns bezieht, mit denen das Gemeinschaftsrecht unmittelbar in die Festsetzung der Arbeitsentgelte innerhalb der Gemeinschaft eingreifen würde.“³

Die Kommission zielt hier aber durch Art. 5 des Entwurfs gerade auf eine Vereinheitlichung der Mindestlöhne in den Mitgliedsstaaten ab. Sie führt hierzu selbst aus:

„Die Maßnahmen auf EU-Ebene werden daher dazu beitragen, gleiche Wettbewerbsbedingungen im Binnenmarkt zu gewährleisten, indem sie den Abbau großer Unterschiede bei der Abdeckung und Angemessenheit von Mindestlöhnen, die nicht durch die zugrundeliegenden wirtschaftlichen Bedingungen gerechtfertigt sind, unterstützen. Dies kann durch unkoordinierte Maßnahmen der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden.“

Durch die kumulierte Vorgabe mehrerer strikter Bewertungskriterien für die Festlegung des Mindestlohns kommt es eben im Ergebnis doch - entgegen der Ansicht der Kommission - zur Einführung eines gemeinsamen Mindestlohniveaus.

- (c) Nach Art. 5 Abs. 3 des Vorschlags müssen darüber hinaus für die Bewertung der Angemessenheit der Mindestlöhne im Verhältnis zum allgemeinen Niveau der Bruttolöhne Richtwerte zugrunde gelegt werden, wie sie „international üblich“ seien.

In Erwägungsgrund 21 des Entwurfs arbeitet die Kommission heraus, dass international übliche Indikatoren, wie etwa 60% des Bruttomedianlohns und 50% des Durchschnittslohns als Richtschnur für die Bewertung der Angemessenheit des Mindestlohns im Verhältnis zum Bruttolohn dienen können. Diese Erwägung orientiert sich am sog. Kaitz-Index.

Es wird deutlich, dass entgegen der Erwägungen der Kommission, die nationalen Besonderheiten und Zuständigkeiten im Hinblick auf die Festlegung der Höhe des Arbeitsentgelts gerade nicht in ausreichendem Maße beachtet werden, woraus sich eine eindeutige Unvereinbarkeit des in dieser Hinsicht deutlich zu weit gehenden Richtlinienvorschlags mit Art. 153 Abs. 5 AEUV ergibt.

Auch verkennt die Kommission, dass die Pflicht zur Orientierung an „international üblichen“ Richtwerten, wie dem Kaitz-Index wenig dazu geeignet ist, die

² So auch Thüsing/Hütter-Brungs, Soziale Gerechtigkeit ultra vires - Kritische Anmerkungen zum Entwurf einer Mindestlohnrichtlinie, NZA 2021, 170.

³ EuGH, Urteil vom 15. 4. 2008 - C-268/06 (Impact).

Angemessenheit der Mindestlöhne zu verbessern, wenn der Medianlohn selbst sehr niedrig ist.⁴

An diesem Beispiel zeigt sich, dass eine unionsweite Vereinheitlichung der Kriterien zur Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns nicht sinnvoll ist, da aufgrund der gegebenen unterschiedlichen wirtschaftlichen Bedingungen in den Mitgliedsstaaten die Höhe des Mindestlohns sinnvoll allein anhand der nationalen Kriterien bestimmt werden kann.

- 1.2 Die Kommission übersieht auch, dass vorliegend mit Art. 4 des Entwurfs (Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung) auch Art. 153 Abs. 1 lit. f AEUV betroffen ist.
- (a) Dieser nennt die Vertretung und kollektive Wahrnehmung der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen. Umstritten ist schon, inwieweit das Tarifvertragsrecht überhaupt von Art. 153 Abs. 1 lit. f AEUV umfasst ist.⁵ Da Art. 153 Abs. 1 lit. f AEUV anderenfalls kaum mehr ein sinnvoller Anwendungsbereich verbliebe, ist allerdings davon auszugehen, dass das Tarifvertragsrecht der Kompetenznorm unterfällt.⁶ Aus selbigem Grund ist daher auch davon auszugehen, dass die Ausnahme des Art. 153 Abs. 5 AEUV, die von der Kompetenz der Union das Koalitionsrecht ausnimmt, das Tarifvertragsrecht nicht erfasst.
 - (b) Zu beachten ist in diesem Zusammenhang jedoch Art. 153 Abs. 2 lit. b Unterabsatz 1 und 2 AEUV, dass in den Fällen des Art. 153 Abs. 1 lit. f AEUV der Rat grundsätzlich einstimmig entscheiden muss. Auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Parlaments kann er einstimmig beschließen, dass das Verfahren des Art. 294 AEUV Anwendung findet. Dieses konkrete Verfahren müsste bei der Umsetzung der Richtlinie beachtet werden. Es ist daher von grundsätzlicher Bedeutung, dass der Richtlinienentwurf nicht alleine auf Art. 153 Abs. 1 lit. b AEUV gestützt werden kann.
 - (c) Zudem bestehen Bedenken dahingehend, ob die Pflicht der Mitgliedsstaaten zur Förderung von Tarifverhandlungen, insbesondere bei einer tarifvertraglichen Abdeckung von weniger als 70 %, in die in Art. 9 Abs. 3 GG verankerte Tarifvertragsautonomie eingreift.

2. Folgen für das MiLoG und den nationalen Mindestlohn - Anpassungen erforderlich?

Eine Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie in nationales Recht würde dazu führen, dass hinsichtlich des deutschen Modells der Mindestlohnkommission nachgebessert werden müsste. Nach § 9 Abs. 2 MiLoG orientiert sich die Mindestlohnkommission bei der Festsetzung des Mindestlohns nachlaufend an der Tarifentwicklung. Nachlaufend bedeutet, dass die jeweils vergangenen zwei Jahre betrachtet werden, die seit der jeweils letzten Entscheidung über eine Anpassung vergangen sind. Die Kommission setzt die Anpassung des Mindestlohns ab dem Jahre 2018 im Regelfall gemäß der Entwicklung des Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ohne Sonderzahlungen auf Basis der Stundenverdienste in den beiden vorhergehenden Kalenderjahren fest. Von diesem Prinzip kann die Mindestlohnkommission mit 2/3-Mehrheit der stimmberechtigten Mitglieder nur abweichen, wenn besondere, gravierende Umstände auf Grund der Konjunktur- oder Arbeitsmarktentwicklung vorliegen, vgl. dazu insgesamt § 3 der Mindestlohnkommission-Geschäftsordnung. Hier müsste § 9 MiLoG also demgemäß reformiert werden, dass (auch) die weiteren in Art. 5 Abs. 2 des Entwurfs der Richtlinie genannten Kriterien grundsätzlich berücksichtigt werden müssen.

⁴ Vgl. zu den Zahlen dazu WSI-Mindestlohnbericht 2020, https://www.boeckler.de/data/wsimit_2020_02_luebker.pdf.

⁵ Dafür: Maul-Sartori, in: Boecken/Düwell/Diller/Hanau, *Gesamtes Arbeitsrecht*, 1. Auflage 2016, Art. 153 AEUV Rn. 34, a.A. Krebber, in: Calliess/Ruffert, 5. Aufl. 2016, AEUV Art. 153 Rn. 12.

⁶ Benecke, in: in: Grabitz/Hilf/Nettesheim, *Das Recht der Europäischen Union*, Werkstand: 71. EL August 2020, Art. 153 AEUV, Rn. 104.

Nach Art. 5 Abs. 3 des Richtlinienentwurfs müssen für die Bewertung der Angemessenheit der Mindestlöhne im Verhältnis zum allgemeinen Niveau der Bruttolöhne Richtwerte zugrunde gelegt werden, wie sie international üblich sind. Aus Erwägungsgrund 21 des Entwurfs ergibt sich, dass international übliche Indikatoren, wie beispielsweise der Kaiz-Index sein können, wonach etwa 60% des Bruttomedianlohns und 50% des Durchschnittslohns als Richtschnur für die Bewertung der Angemessenheit des Mindestlohns im Verhältnis zum Bruttolohn dienen können.

In Deutschland müsste der Mindestlohn bei circa 12,00 EUR liegen, um etwa 60 % des Medianlohns zu entsprechen⁷, statt des derzeit geltenden Betrags von 9,50 EUR⁸. Gerade an diesem Ergebnis zeigt sich doch gerade, wie intensiv die Kommission mit ihrem Richtlinienvorschlag das Arbeitsentgelt in Deutschland mit beeinflussen würde. Bereits die Orientierung am Median führt für das MiLoG eben zu einer Anpassung des Lohnes nach oben. Damit verkommt die Regelung in Art 153 AEUV, dass „dieser Artikel nicht für Arbeitsentgelt gelte“ zu einem reinen Programmsatz. Daran ändert auch eine vermeintlich restriktive Rechtsprechung des EuGHs zum Verständnis von Art. 153 Absatz 5 AEUV nichts. Denn wie vorstehend dargelegt, beinhaltet der Vorschlag der Kommission zur Mindestlohnrichtlinie eben keine „in einem wie auch immer gearteten Zusammenhang mit dem Arbeitsentgelt stehende Regelung“⁹, sondern eine ganz konkrete Lohnregelungs- und vor allen Dingen Gestaltungsregelung.

3. Öffentliche Auftragsvergabe - Art. 9 des Richtlinienvorschlags

Bezüglich des Mindestlohns dürfte § 19 MiLoG wohl die Vorgabe des Richtlinienvorschlags erfüllen. Unklar ist nur, was mit der „Einhaltung tarifvertraglich festgelegter Löhne“ gemeint ist. Nach Thüsing/Hütter-Brungs¹⁰ kann Art. 9 des Richtlinienvorschlags so verstanden werden, dass die Einhaltung tarifvertraglich festgelegter Löhne sichergestellt werden soll, ohne dass bereits eine rechtliche Verpflichtung zur Einhaltung besteht. Der Normtext spricht nämlich gerade nicht von der Einhaltung der „geltenden (...) Verpflichtungen“. Wenn für die jeweilige Branche und Region ein Tarifvertrag existiert, müsste das Land Maßnahmen treffen, die auch an die tariffreien Bieter adressiert werden müssten. Der Sache nach käme dies einer vom Unionsgesetzgeber angeordneten Erstreckung des Geltungsbereichs regionaler und branchenspezifischer Lohntarifverträge auf Außenseiter-Arbeitgeber gleich, damit qua Unionsrecht angeordneten konstitutiven Tariftreuverpflichtung.¹¹ Wenn schon eine solche Tariftreuverpflichtung für den Bereich der öffentlichen Auftragsvergabe eingeführt werden soll, wäre hierfür die Arbeitnehmerentsenderichtlinie (RL (EU) 96/71, geändert zuletzt durch RL (EU) 2018/957) der geeigneterer Rahmen. Dort könnte Art 3 Absatz 1 der RL 96/71/EG unter Zugrundelegung von Art. 9 des Richtlinienvorschlags ergänzt werden.

IV. Fazit

Der Richtlinienentwurf hat erhebliche Auswirkungen auf die gesetzlichen oder tarifvertraglichen Mindestlohnsysteme der Mitgliedsstaaten. Die nationalen und regionalen wirtschaftlichen Besonderheiten, würden bei Einführung von (internationalen) einheitlichen Kriterien zur Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns nicht mehr ausreichend berücksichtigt werden. Gerade hierzulande zeigt sich, dass sich das deutsche Modell der Mindestlohnkommission, das sich insbesondere bemüht, nicht in Konkurrenz zu den Tarifpartnern zu treten, bewähren konnte. Gleiches gilt für das gut funktionierende System der Sozialpartnerschaft. Förderpflichten (Aktionspläne) für Tarifvertragsverhandlungen könnten hierauf negative Auswirkungen haben. Die Tarifautonomie ist grundgesetzlich festgelegt.

Durch eine Anpassung der Mindestlöhne können zudem Arbeitsplatzverluste vor allem im Niedriglohnsektor nicht ausgeschlossen werden. Der Vorschlag der Kommission ist hier dabei eher

⁷ WSI-Mindestlohnbericht 2020, https://www.boeckler.de/data/wsimit_2020_02_luebker.pdf.

⁸ <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Arbeitsrecht/Mindestlohn/mindestlohn.html>.

⁹ EuGH, Urt. V. 19.06.2014, verb. Rs. C-501/12 bis C-506/12, C-540/12 und C-541/12, Rn 33

¹⁰ Thüsing/Hütter-Brungs, NZA 2021, 170 (173).

¹¹ So ausdrücklich Thüsing/Hütter-Brungs, NZA 2021, 170 (173).

optimistisch: „Die möglichen negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung dürften begrenzt sein. Sie würden sich in den meisten Fällen auf unter 0,5 % der Gesamtbeschäftigung belaufen; in drei Mitgliedsstaaten würden sie jedoch 1 % erreichen.“ Zu beachten ist in dem Zusammenhang jedoch die in den Zeiten von COVID-19 ohnehin schon angespannte Lage an den nationalen Arbeitsmärkten, die durch die Umsetzung der Richtlinie weiter verschärft werden könnte.

Losgelöst von diesen arbeitsmarktpolitischen Erwägungen bleibt festzuhalten, dass der Kommission die Rechtsetzungskompetenz für die von ihr vorgeschlagene Richtlinie über angemessene Mindestlöhne wegen Verstoßes gegen Art. 153 Absatz 5 AEUV fehlt, während der Vorschlag für eine Tariftreuereglung bei der öffentlichen Auftragsvergabe systemgerecht durch eine Ergänzung von Art. 3 Absatz 1 der Arbeitnehmerentsenderichtlinie 96/71/EG umsetzbar wäre.