

# Stellungnahme

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (COM (2020) 682 final)

## Europäische Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union

24.02.2021

Deutscher Gewerkschaftsbund  
Bundesvorstandsverwaltung  
Abteilung Wirtschafts-, Finanz- und  
Steuerpolitik

### Vorbemerkung

Referat Tarifkoordination

Zwischen 2010 bis 2018 ist in zwölf Mitgliedstaaten der Europäischen Union - darunter Deutschland - der Anteil der Menschen gestiegen, die **arm trotz Arbeit** sind. 2018 lag er bereits bei erschreckenden 9 %. In **Deutschland** als wirtschaftsstärkstem Land in der EU beträgt laut Statistischem Bundesamt der Niedriglohntor 21 %, so dass in 2018 **rund 8 Millionen Beschäftigte** unterhalb der Niedriglohnschwelle entlohnt wurden. Unter diesen Menschen sind viele derjenigen Berufsgruppen, die während der Corona-Pandemie als **sog. systemrelevante Arbeitskräfte** ausgemacht wurden und damit für die Aufrechterhaltung der Grundversorgung aller Bürger\*innen entscheidend waren. Nicht zuletzt deshalb muss nun endlich die Zurückdrängung des Niedriglohntors angegangen werden und ein Weg für armutsfeste Löhne in der EU geebnet werden.

Henriette-Herz-Platz 2  
10178 Berlin

[www.dgb.de](http://www.dgb.de)

Der größer werdende Niedriglohntor ist auch Resultat der **schwindenden Tarifbindung** in Europa. Diese ist in 22 der 27 Mitgliedstaaten rückläufig. Betrug die Tarifbindung in West-Deutschland 1998 noch 76 % und in Ost-Deutschland 63 %, fiel sie bis zum Jahr 2018 kontinuierlich ab auf 56 % in West-Deutschland und 45 % in Ost-Deutschland. Da Tarifbeschäftigte im Vergleich zu der Gruppe der nicht einem Tarifvertrag unterfallenden Beschäftigten höhere Löhne und bessere Arbeitsbedingungen erhalten, besteht hier dringender Handlungsbedarf.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften verbinden mit dem seitens der EU-Kommission vorgelegten Richtlinienentwurf die Hoffnung, dass effektive Schritte in Richtung fairer Arbeits- und Lebensbedingungen durch eine möglichst umfassende Tarifbindung sowie armutsfeste gesetzliche Mindestlöhne – wo diese gewünscht



sind - erreicht werden. Der DGB begrüßt, dass die Europäische Kommission mehrere Ansatzpunkte verfolgt. So sollen sowohl eine **Förderung von Tarifverhandlungen** in den europäischen Mitgliedstaaten herbeigeführt, als auch Maßnahmen ergriffen werden, um **gesetzliche Mindestlöhne** in Europa stärker in den Mitgliedstaaten zu etablieren sowie deren Niveaus im Sinne der Armutsfestigkeit in den Fokus zu nehmen. Auch **Tariftreueregelungen** wird in Art. 9 des Richtlinien-vorschlags (RL-V) eine wichtige Rolle eingeräumt, um bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen in Europa zu erreichen. Sowohl Tarifverträge als auch tarifliche und gesetzliche Mindestlöhne müssen im Sinne eines sozialen Europas gefördert werden. Bei Regelungen zu gesetzlichen Mindestlöhnen sind diejenigen Mitgliedstaaten auszunehmen, die aufgrund ihrer gut funktionierenden Tarifsyste keine Bedarf für die Einführung gesetzlicher Mindestlöhne sehen. Tarifverträge stellen aus Sicht des DGBs *das* Mittel dar, um armutsfeste Löhne und faire Arbeit insgesamt zu garantieren. Armutsfeste tarifliche und gesetzliche Mindestlöhne unterstützen jedoch am unteren Ende der Lohnskala und

- tragen dadurch für die bzw. den Einzelne(n) zum Schutz seiner Würde bei,
- verhindern eine Lohnspirale nach unten,
- schützen faire Arbeitgeber vor Lohndumping,
- stärken die europäische Wirtschaft aufgrund dauerhaft erhöhter Nachfrage nachhaltig – gerade in Hinblick auf die Überwindung der Corona-Krise - und
- führen europaweit zu einer Aufwärtskonvergenz der Löhne, die den Zusammenhalt Europas in der Zukunft sicherstellt.

Zu einer Lohnkonvergenz auf EU-Ebene haben sich im Übrigen auch die drei Institutionen (Parlament, Rat und Kommission) anlässlich der feierlichen Proklamation der **Europäischen Säule sozialer Rechte** mit dem dort enthaltenen 6. Grundsatz verpflichtet. **Mehr als 25 Millionen Beschäftigte in Europa** würden davon profitieren, wenn die gesetzlichen Mindestlöhne auf 60 % des Medianlohns bzw. 50 % des Durchschnittslohns erhöht würden, so Berechnungen des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) im aktuellen WSI-Mindestlohnbericht 2021 „Ist Europa auf dem Weg zu angemessenen Mindestlöhnen?“ (Februar 2021). Dies wäre von überragender politischer Bedeutung zur Bekämpfung von Erwerbsarmut und ein enormer Schritt in Richtung soziales Europa.



Die Richtlinie darf daher **nur Mindeststandards** festlegen und keine Formulierung darf dahingehend interpretiert werden, dass die Tarifvertragsparteien und/oder die Gesetzgeber nicht höhere Mindest- und Tariflöhne festlegen und durchsetzen dürfen.

Der DGB begrüßt ausdrücklich, dass die EU-Kommission das **Rechtsinstrument der Richtlinie** für die Umsetzung ihrer Vorhaben gewählt hat. Über diesen Weg ist eine verbindliche und damit weitestgehende Wirksamkeit versprechende Umsetzung des angestrebten politischen Ziels zu erreichen. Auch die gewählte Rechtsgrundlage des **Art. 153 Abs. 1 UAbs. 1 lit. b AEUV** („Arbeitsbedingungen“) wird dem gerecht. Die Regelungen zur Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne verstoßen nach Auffassung des DGB nicht gegen Art. 153 Abs. 5 AEUV, denn sie beziehen sich gerade nicht unmittelbar auf die Höhe des Arbeitsentgelts, sondern haben nur mittelbare Auswirkungen auf das Entgelt, was zulässig ist. Wiederholt entschied der Europäische Gerichtshof, dass die Sperre der Regelungskompetenz bzgl. des Arbeitsentgelts eng auszulegen sei. Im europäischen Sekundärrecht gibt es daher bereits mehrere Regelungen, die diesen mittelbaren Bezug zum Arbeitsentgelt aufweisen, wie z. B. bei der Leiharbeit, der Entgeltfortzahlung bei Mutterschaft und der Entgeltzahlung für den Jahresurlaub, um nur einige zu nennen.

### **Bewertungen zu einzelnen Vorschriften:**

#### **Artikel 2 Geltungsbereich**

Der Artikel definiert den Personenkreis, der von den Regelungen der Richtlinie erfasst wird. Diese Richtlinie gilt für „jeden Arbeitnehmer in der Union, der nach den Rechtsvorschriften, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag hat oder in einem Arbeitsverhältnis steht, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs zu berücksichtigen ist“. Es handelt sich daher um eine Kombination aus national- und unionsrechtlichen Elementen.

Der persönliche Anwendungsbereich der Richtlinie erfasst somit alle Personen, die einen Arbeitsvertrag abgeschlossen haben oder faktisch ein Arbeitsverhältnis begründet haben, wie beide im mitgliedstaatlichen Recht definiert sind. Nach deutschem Recht fallen daher alle Beschäftigten, die einen Arbeitsvertrag im Sinne von § 611 BGB abgeschlossen haben, bereits unter diese erste Regelungsalternative, inklusive alle Arbeitsvertragsinhaber des öffentlichen Dienstes. Auch Personen, deren Arbeitsvertrag von vornherein nichtig oder durch Anfechtung rechtsunwirksam geworden ist, die aber durch die Arbeitsaufnahme ein faktisches Arbeitsverhältnis begründet haben, sind mit erfasst.



Der deutsche Gesetzgeber muss zudem bei der Umsetzung der Richtlinie die Rechtsprechung des EuGH zum Arbeitnehmerbegriff berücksichtigen. Dieser Begriff ist weitergehend als eine entsprechende Regelung des deutschen Rechts (§ 611a BGB). Er erfasst Personen, die während einer bestimmten Zeit weisungsgebundene Leistungen erbringen, für die sie als Gegenleistung eine Vergütung erhalten. Dazu zählen nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshof beispielsweise Beamte, GmbH-Geschäftsführer, Praktikanten, behinderte Menschen in Werkstätten und DRK-Schwestern, soweit sie nicht bereits aufgrund eines gesondert geschlossenen Arbeitsvertrages zu den Arbeitnehmer\*innen nach dem nationalen Recht gehören. Nach dem Unionsrechtsverständnis ist entscheidend, ob das jeweilige Rechtsverhältnis seinem Wesen nach erheblich anders sei als dasjenige, das zwischen Arbeitgebern und den nach dem nationalen Recht als Arbeitnehmer geltenden besteht. Der nationale Arbeitnehmerbegriff muss daher um Beschäftigtengruppen erweitert werden, die zuvor nicht erfasst waren.

Echte Selbständige würden allerdings nicht unter diesen Anwendungsbereich fallen. Das ist insofern bedauerlich, als dass wirtschaftlich abhängige **Soloselbständige** als vergleichbar schutzbedürftig einzustufen sind und erfasst werden müssen. Zu begrüßen ist, dass die Richtlinie ausdrücklich bestätigt, dass **Plattformbeschäftigte** unter den Geltungsbereich fallen (Erwägungsgrund 17) und dadurch vom Mindestschutz erfasst werden.

### **Artikel 3 Begriffsbestimmungen**

Die Definition des Mindestlohns unter (1) schließt auch die Berechnung aufgrund des „**Output(s)**“ ein. Hier muss sichergestellt werden, dass der gesetzliche Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird, um Umgehungen zu verhindern.

Bei der Definition der „Tarifverhandlungen“ unter (3) muss auf der ArbeitnehmerInnenseite auf diejenigen Akteure verwiesen werden, die nach nationalem Recht für den Abschluss von Tarifverträgen zuständig sind. Der Begriff „Arbeitnehmerorganisationen“ muss daher durch „**Gewerkschaften**“ ersetzt werden. Da in Deutschland gemäß § 2 Absatz 1 Tarifvertragsgesetz nur tariffähige Gewerkschaften als einzig mögliche Vertretung der ArbeitnehmerInnen Tarifrträge abschließen dürfen, muss hier eine einheitliche Wortwahl erfolgen. Es muss verhindert werden, dass angebliche ArbeitnehmerInnenorganisationen Gewerkschaften ersetzen und dabei gerade nicht ArbeitnehmerInnenrechte vertreten. Auch darf es nicht dazu kommen, dass Betriebsräte Gewerkschaften hier ersetzen, da diese nach deutschem



Recht zur Durchsetzung ihrer Forderungen nicht zum Mittel des Streiks greifen können wie Gewerkschaften. Bei der Definition „Tarifvertrag“ unter (4) muss gewährleistet sein, dass nur Gewerkschaften diese abschließen dürfen und nationale Anforderungen an Tarifverträge, wie in Deutschland das Schriftformerfordernis, gewahrt bleiben.

#### **Artikel 4 Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung**

Absatz 1:

Der DGB begrüßt, dass Maßnahmen vorgeschlagen werden, um die Tarifbindung zu erhöhen. Nicht nur in Deutschland, sondern in 22 der insgesamt 27 EU-Mitgliedstaaten sinken die Zahlen der Arbeitsverhältnisse von Beschäftigten, die durch Tarifverträge abgedeckt sind. Dieser Entwicklung muss entgegengewirkt werden, um auch in Zukunft faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen zu garantieren. Denn: Wie die Europäische Kommission selbst ausführt, haben Beschäftigte mit Tarifvertrag eine bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen als solche ohne Tarifvertrag. Im Kontext der vorgeschlagenen Maßnahmen des Art. 4 des RL-E muss jedoch beachtet werden, dass die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie der Sozialpartner nach Art. 9 Abs. 3 deutsches Grundgesetz (GG) und die heutigen nationalen Möglichkeiten gewahrt bleiben und nationale Besonderheiten berücksichtigt werden.

Absatz 2:

Der DGB unterstützt die Regelungen, wonach Mitgliedstaaten bei einer Tarifbindung unter 70 Prozent einerseits einen Regelungsrahmen über nationales Gesetz oder Sozialpartnervereinbarung schaffen müssen, um „die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen“ zu gewährleisten, und andererseits einen „Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen“ erstellen müssen. Dadurch werden die nationalen Sozialpartner angehalten, sich kontinuierlich mit Maßnahmen zur Stärkung der Tarifbindung zu befassen und nachhaltige Wege zu finden, um auf eine steigende Tarifabdeckung hinzuwirken. Das Thema kann dadurch von keiner Seite mehr vernachlässigt werden. Da der Prozentsatz der Beschäftigten, die in tarifgebundene Unternehmen beschäftigt sind, **in Deutschland** aktuell bei 52 % liegt, ist die **70 %-Schwelle derzeit unterschritten**, so dass grundsätzlich Handlungsbedarf für einen Aktionsplan bestünde. Auch in diesem Kontext der vorgeschlagenen Maßnahmen muss jedoch beachtet werden, dass die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie der Sozialpartner nach Art. 9 Abs. 3 GG und die heutigen nationalen



Möglichkeiten gewahrt bleiben und nationale Besonderheiten berücksichtigt werden.

Der Regelungsrahmen muss dergestalt sein, dass nationale Aktionspläne zu konkreten Verbesserungen, nämlich der Steigerung der Tarifbindung, führen müssen. Dieses Ziel muss explizit genannt werden. Notwendig dafür ist auch der Schutz der ArbeitnehmerInnen, eine wirksame Rechtsdurchsetzung, u.a. durch ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, Zugangsrechte (auch digital) für Gewerkschaften und wirksame Schritte gegen Union Busting. Bzgl. der Rahmenregelungen muss klar sein, dass z. B. keine Zwangsschlichtung eingeführt werden darf.

Mögliche Gegenstände für einen nationalen Aktionsplan können aus gewerkschaftlicher Sicht u.a. sein:

- flankierende Maßnahmen des Gesetzgebers zur Steigerung der Attraktivität von Tarifverträgen, mit denen etwa tarifvertraglich vereinbarte Zusatzleistungen und Aufstockungen durch Steuerbefreiung privilegiert und Anreize für Unternehmen und Beschäftigte für einen Verbands- bzw. Gewerkschaftsbeitritt gesetzt werden.
- die Abschaffung von sogenannten „Ohne-Tarif“-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden als Instrument zur Umgehung von Tarifschutz.
- die verbindliche Fortgeltung von Tarifverträgen in ausgegliederten Unternehmenseinheiten.
- eine Erleichterung des Verfahrens zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung geltender Tarifverträge sowie die Erstreckung
- regional allgemeinverbindlicher Tarife auf Entsendefirmen.
- ein Bundestariftreuegesetz, damit Tariftreue von Unternehmen neben weiteren sozialen Kriterien wie Ausbildungsquoten zur Voraussetzung für die öffentliche Auftragsvergabe und die Bewilligung staatlicher Fördermittel wird.
- die Förderung der Tarifbindung im Handwerk durch die Anerkennung von Innungen als öffentlich-rechtliche Institutionen. So werden Innungen in die Pflicht genommen, ihrer Aufgabe als Tarifverband nachzukommen.
- die Möglichkeit für Gewerkschaftsmitglieder, ihren Gewerkschaftsbeitrag zusätzlich zum Arbeitnehmer-Pauschbetrag steuerlich geltend machen zu können. Auch Mitglieder, deren Einkommen so gering ist, dass kein Lohnsteuerabzug ausgelöst wird, sollten entlastet werden.



## **Vorbemerkung zu Kapitel II: Gesetzliche Mindestlöhne**

Die Legaldefinition des gesetzlichen Mindestlohns unter Artikel 3 (2) RL-E enthält auch den „durch andere verbindliche Rechtsvorschriften festgelegten Mindestlohn“. Dies wären in Deutschland die **tarifbasierten gesetzlichen Mindestlöhne**, die beispielsweise durch Rechtsverordnungen nach den §§ 7, 7a, 11 Arbeitnehmer-Entsendegesetz und § 3a Arbeitnehmerüberlassungsgesetz sowie durch Allgemeinverbindlicherklärungen nach § 5 Tarifvertragsgesetz festgelegte Mindestlöhne/Lohnuntergrenzen. Tarifbasierte gesetzliche Mindestlöhne zeichnen sich dadurch aus, dass die von den Sozialpartnern vereinbarten tariflichen Entgelte die Entgelthöhen darstellen. Für diese Mindestlöhne/Lohnuntergrenzen passen jedoch die in den Artikeln 5-8 des RL-E vorgesehenen Regelungen nicht immer. Die durch Artikel 5 Absatz 1-3 des RL-E vorgesehene Angemessenheit der nicht zu unterschreitenden Unterschwellen muss auch für diese Art der Mindestlöhne gelten. Allerdings besteht für Artikel 5 Absatz 4 des RL-E zur regelmäßigen Aktualisierung der Mindestlohnhöhe kein Regelungsbedarf. Die Sozialpartner passen die zugrundeliegenden Tarifverträge in Eigenregie in Deutschland zeitnah an.

Auch Artikel 7, in dem die Festlegung und Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns geregelt wird, passt nur für den nationalen gesetzlichen Mindestlohn, der nicht tarifbasiert ist. In der Vorschrift heißt es, dass die Sozialpartner rechtzeitig und wirksam „einbezogen“ werden sollen. Die Tarifverträge, die den tarifbasierten Mindestlöhnen zugrunde liegen, schließen die Tarifvertragsparteien jedoch im Rahmen der ihnen übertragenen Tarifautonomie gerade ohne staatliche Beteiligung ab und aktualisieren diese. Die Tarifvertragsparteien müssen vom Staat hierbei nicht „einbezogen“ werden.

Für **Artikel 5 Absatz 4 sowie Artikel 7 des RL-E** müssten daher **Rückausnahmen** dergestalt geschaffen werden, dass diese Regelungen für tarifbasierte Mindestlöhne nicht gelten.

### **Artikel 5 Angemessenheit**

#### **Absätze 1 - 3:**

Der DGB teilt die Ansicht der EU-Kommission, dass das Ziel armutsfester Mindestlöhne sein müssen. Dies wird durch die genannten Zielbestimmungen verdeutlicht, die in Satz 1 genannt sind: angemessene Arbeits- und Lebensbedingungen, sozialer



Zusammenhalt und das Erreichen einer Aufwärtskonvergenz. Leider wird die Angemessenheit **nicht durch eine einheitliche Formel** festgeschrieben, die je Mitgliedstaat die Berechnungsgrundlage für eine betragsmäßig feste Untergrenze ermöglicht, so dass der jeweilige nationale gesetzliche Mindestlohn nicht unterschritten werden darf. In Absatz 2 und 3 werden lediglich Kriterien genannt, auf die zur Definition der Angemessenheit auf nationaler Ebene zurückgegriffen werden muss. Deren genaue Ausgestaltung wird aber den Mitgliedsstaaten überlassen.

In Absatz 2 unter (a)-(d) werden verschiedene Kriterien genannt, die zwingend auf nationaler Ebene zur Festlegung der Angemessenheit heranzuziehen sind. Das Kriterium „**Entwicklung der Arbeitsproduktivität**“ unter (d) muss **gestrichen** werden, da es ein unklarer und vager Begriff ist, der des Weiteren in seinem Verhältnis zu den anderen genannten Kriterien nicht weiter definiert wird.

Absatz 3 fordert von den Mitgliedstaaten, dass sie zur Angemessenheitsbewertung der gesetzlichen Mindestlöhne im Verhältnis zum allgemeinen Niveau der Bruttolöhne **Richtwerte** festlegen müssen, „wie sie auf internationaler Ebene üblich“ sind. In **Erwägungsgrund 21** werden von der Kommission zwar 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns genannt, allerdings nur als „**Richtschnur**“. Eine verbindliche Regelung fehlt daher. Bei Absatz 3 fehlt daher eine ausreichende Konkretisierung, wodurch es wiederum in die Entscheidungsfreiheit der Mitgliedstaaten gelegt wird, an welchen konkreten Richtwerten sie sich orientieren.

Der DGB spricht sich daher weiterhin für die Definition der Angemessenheit in Form des **doppelten Schwellenwerts von 60 Prozent des Bruttomedianlohns und 50 Prozent des Bruttodurchschnittslohns - jeweils bezogen auf Vollzeitbeschäftigte** – aus, unter dem nationale gesetzliche Mindestlöhne nicht liegen dürfen. Diese Festlegung basiert auf international anerkannten Kriterien. Dadurch würden armutsfeste gesetzliche Mindestlöhne europaweit wirksam erreicht.

Zudem spricht sich der DGB für einen weiteren Passus in Artikel 5 aus, der klarstellt, dass die Formulierungen zur Angemessenheit von Mindestlöhnen im Sinne der Richtlinie **nur als Mindeststandard zu verstehen** sind. Die Tarifvertragsparteien und der Gesetzgeber müssen jederzeit die Kompetenz haben, höhere tarifliche und/ oder gesetzliche Mindestlöhne, die über das geforderte Mindestniveau hinausgehen, festzulegen und durchzusetzen.





## **Artikel 6 Variationen und Abzüge**

Der DGB lehnt **unterschiedliche Mindestlohnsätze für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern**, wie in Artikel 6 Absatz 1 des Richtlinienentwurfs enthalten, ab. Insofern muss hier ein Verbot abweichender Sätze ohne die bisherigen Abweichungsmöglichkeiten festgeschrieben werden.

Der Richtlinienentwurf sieht in Artikel 6 Absatz 2 außerdem die Möglichkeit vor, bestimmte Abzüge vom gesetzlichen Mindestlohn zu erlauben. Der DGB lehnt solche möglichen **Abzüge vom gesetzlichen Mindestlohn** (beispielsweise für die Nutzung von Uniformen oder Dienstkleidung seitens der Beschäftigten) ab.

Der gesetzliche Mindestlohn muss der Lohn sein, der das untere Ende der Lohnskala darstellt. Jegliche zulässige Unterschreitung birgt die Gefahr von Unklarheiten und erschwert u.a. die Kontrollen und somit Wirksamkeit und Durchsetzung dieses sozialpolitisch überaus notwendigen Instruments. Der festgelegte Mindestlohn würde sonst keine tatsächliche Lohnuntergrenze mehr festlegen.

## **Artikel 8 Wirksamer Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu gesetzlichen Mindestlöhnen**

Die Kontrolle und Intensität der Vorortprüfung sollten gestärkt werden. Dabei muss sichergestellt werden, dass genügend finanzielle und personelle Ausstattung der Kontrollbehörden vorhanden ist. Nur ein umfassend kontrollierter Mindestlohn kann einen allgemeinen Mindestlohn tatsächlich garantieren.

## **Artikel 9 Öffentliches Auftragswesen**

Die Regelung zur Tariftreue erfasst neben dem Recht der öffentlichen Auftragsvergabe auch den Bereich der Konzessionen, was zu begrüßen ist. Allerdings muss die Regelung auch auf **öffentliche Fördergelder**, wie z. B. auf Ausgaben der EU-Institutionen, bezogen werden. Dies sollte entsprechend nachgebessert werden.

Zudem muss die Vorschrift so formuliert sein, dass die Mitgliedstaaten verpflichtet werden, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit die Vergabe öffentlicher Aufträge, die Erteilung von Konzessionen und die Gewährung öffentlicher Fördergelder **zwingend** nur dann an Unternehmen erfolgt, wenn diese **Tarifverträge anwenden**. Dies bedeutet konkret, dass neben der Entlohnung auch die weiteren tarifvertraglich Regelungsgegenstände, wie z. B. Urlaubsgeld, Urlaubstage, Arbeitszeit etc.



erfasst werden müssen, um sich auch in diesen Bereichen nicht staatlicherseits am Unterbieten von Tarifverträgen zu beteiligen. Dies ist bei der aktuellen Formulierung noch nicht sichergestellt.

### **Artikel 10 Monitoring und Datenerhebung**

Mitgliedstaaten dürfen im Rahmen des vorgesehenen Monitoringprozesses nicht das Recht erhalten, die **Veröffentlichung von Tarifverträgen** zu fordern, es sei denn, diese sind allgemeinverbindlich, wie beispielsweise in Deutschland nach dem Tarifvertragsgesetz oder dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Die Einbindung der Sozialpartner in den Monitoringprozess ist dabei unabdingbar. Der gesamte Monitoringprozess muss von den Zielen der Richtlinie getragen sein, nämlich der Stärkung der Tarifverträge und der Achtung des bereits bestehenden nationalen Koalitions-, Tarif- und Streikrechts sowie der Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne. Das Monitoring darf keinesfalls dazu benutzt werden, Tarifverträge zu unterminieren oder Löhne abzusenken.

### **Zusätzliche Forderungen**

Es muss gesichert werden, dass die Richtlinie die **verschiedenen europäischen Systeme der Lohnsetzung** anerkennt: Systeme mit Tarifvertragssystem und gesetzlichem Mindestlohn sowie Systeme nur mit Tarifvertragssystem müssen weiterhin nebeneinander existieren können. Bezogen auf die skandinavischen Systeme müssen Sicherungen geschaffen werden, damit deren Schutz garantiert ist.