

die WSI-Studie, seien die beiden zentralen Hebel, um gute Löhne für alle Beschäftigten zu erreichen.

Bei ihrer Initiative könne sich die Kommission „auf die neuere internationale Mindestlohnforschung stützen, die auch bei der Durchsetzung eines strukturell höheren Mindestlohniveaus – zum Beispiel 60 Prozent des Medianlohns – keine relevanten negativen Beschäftigungseffekte sieht“, betonen die Forscher. Sie verweisen etwa auf eine großangelegte Übersichtsstudie im Auftrag der britischen Regierung sowie auf Erfahrungen aus Spanien und Neuseeland, wo die Regierungen solche substanziellen Erhöhungen in mehreren größeren Schritten ansteuern. Auf ein Niveau von 60 Prozent des Medians – alternativ 50 Prozent vom Durchschnittslohn – bezieht sich die EU-Kommission zwar nicht explizit im Gesetzestext der Richtlinie, wohl aber in den für die Interpretation des Gesetzes wichtigen Erwägungsgründen.

Zuwächse fallen schwach aus

Die Wissenschaftler begrüßen ausdrücklich, dass die EU-Kommission ihre Initiative gerade in der Corona-Pandemie vorantreibt. Schließlich gebe es Hinweise darauf, dass die Krise Beschäftigte mit niedrigen Einkommen finanziell besonders hart trifft. Auch die Dynamik bei den Mindest-

lohnanpassungen hat nach der WSI-Analyse deutlich nachgelassen. Zwar haben bis auf Estland, Griechenland und Spanien alle EU-Länder mit Mindestlöhnen ihre Untergrenzen zwischen Anfang 2020 und Anfang 2021 angehoben, doch die Zuwächse fielen oft vergleichsweise schwach aus. Die prozentual stärksten Anstiege verzeichneten wie in den Vorjahren die meisten mittel- und osteuropäischen EU-Länder, wo die nominalen Zuwachsraten Anfang 2021 zwischen 3,1 Prozent in Rumänien und 16,3 Prozent in Lettland liegen. Der deutsche Mindestlohn wurde zum Jahresanfang nominal um 1,6 Prozent erhöht und soll nach dem Beschluss der Mindestlohnkommission zur Jahresmitte um weitere 1,1 Prozent steigen.

Keinen Mindestlohn haben Österreich, die nordischen Länder und Italien. In diesen Staaten besteht aber eine sehr hohe Tarifbindung, die auch vom Staat stark unterstützt wird. Faktisch ziehen dort also Tarifverträge eine allgemeine Untergrenze ein. Diese liege, so Schulten und Lübker, außer in Italien oberhalb der gesetzlichen Mindestlöhne in Westeuropa. Davon weicht Zypern ab, wo es trotz relativ niedriger Tarifbindung keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn gibt. <

Quelle: Malte Lübker, Thorsten Schulten: WSI-Mindestlohnbericht 2021: Ist Europa auf dem Weg zu angemessenen Mindestlöhnen?, WSI-Report Nr. 63, Februar 2021 [Link zur Studie](#)

EU-AKTIONSPLAN FÜR SOZIALE RECHTE

„Soziales ist genauso wichtig wie Ökologie und Wirtschaft“

Die EU-Kommission hat Anfang März einen Aktionsplan zur Stärkung sozialer Rechte in der EU vorgelegt. Sie verfolgt damit drei Kernziele, die bis 2030 erreicht werden sollen: Mindestens 78 Prozent der Bevölkerung zwischen 20 und 64 Jahren sollen einen Arbeitsplatz haben. Mindestens 60 Prozent aller Erwachsenen sollen jedes Jahr an Fortbildungen teilnehmen. Die Anzahl der von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen soll um mindestens 15 Millionen sinken. Um die Umsetzung der konkreten beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen sollen sich hauptsächlich die Mitgliedsstaaten kümmern. Im Interview erklärt Norbert Kluge, was die Initiative der EU aus Arbeitnehmersicht bedeutet.

Die EU-Kommission hat einen Aktionsplan vorgelegt, der Europa sozialer gestalten soll. Was ist von dem Plan zu halten?

Kluge: Wir Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen über Gewerkschaften und Mitbestimmung von Anfang an in den Machtzentralen politischer Entscheidungen unsere In-

teressen vertreten können – und nicht nur immer mal wieder ‚angehört‘ werden. Es ist gut, dass die EU-Kommission die sozialen Rechte als Säule ihrer Politik anerkennt. Das zeigt dieser Aktionsplan. Er ist deshalb zu begrüßen.

Was sind die wichtigsten Punkte, welche fehlen noch?

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind geeignet, ernsthaft in die Debatte über einen neuen Sozialvertrag Europas einzusteigen. Das Kleingedruckte des Aktionsplans zeigt aber auch: Das ist erst der halbe Weg. Standards für einen europäischen Mindestlohn, für Workers' Voice durch Unterrichtung, Anhörung und Mitbestimmung oder bessere EU-Regeln für die Corporate Governance, für nachhaltige Unternehmen mit Zukunft für Arbeitsplätze, Einkommen und Standorte in gesunden Regionen werden nur halbherzig angegangen. Europa muss und kann jetzt mehr für

die Rechte seiner Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer tun.

Welche Hindernisse gilt es bei der Umsetzung zu überwinden?

Die Säule der Sozialen Rechte Europas ergibt nur Sinn, wenn sie auch wirklich zentral in die Statik des künftigen Europas eingebaut wird. Soziale Interessen müssen bei jeder politischen Maßnahme denselben Stellenwert haben wie ökologische und wirtschaftliche Interessen. Die Säule darf nicht zum Pfeiler ohne Brücke werden. Dafür lohnt es sich, vereint mit den europäischen Gewerkschaften politisch zu kämpfen. Die portugiesische EU-Ratspräsidentschaft setzt hier aktuell, nicht zuletzt mit dem Sozialgipfel in Porto im Mai, eine beispielgebende politische Wegmarke.

Norbert Kluge ist Geschäftsführer der Hans-Böckler-Stiftung und Vorstandsmitglied der Arbeitnehmergruppe im Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA)