



Brüssel, den 3. Oktober 2022
(OR. en)

**Interinstitutionelles Dossier:
2020/0310(COD)**

12616/22
ADD 1 REV 2

CODEC 1328
SOC 503
EMPL 344

I/A-PUNKT-VERMERK

Absender: Generalsekretariat des Rates
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

Betr.: Entwurf einer RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND
DES RATES über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union
(erste Lesung)
– Annahme des Gesetzgebungsakts
= Erklärungen

Erklärung Bulgariens

Die Republik Bulgarien misst der Förderung und dem Schutz der Menschenrechte große Bedeutung bei. Das Land bekennt sich zu seinen Verpflichtungen auf dem Gebiet der Menschenrechte und wird dies auch weiterhin tun.

Das bulgarische Verfassungsgericht hat im Jahr 2018 eine Entscheidung erlassen, wonach das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt („Übereinkommen von Istanbul“) rechtliche Konzepte im Zusammenhang mit dem Begriff des Geschlechts fördert, die mit den wesentlichen Grundsätzen der bulgarischen Verfassung unvereinbar sind. Darüber hinaus hat das bulgarische Verfassungsgericht im Jahr 2021 präzisiert, dass der in der Verfassung verwendete Begriff des Geschlechts im Kontext der nationalen Rechtsordnung nur im biologischen Sinne (männlich und weiblich) verstanden werden könne.

Unter Anerkennung der Bedeutung dieser Frage lehnt die Republik Bulgarien die Annahme des Entwurfs einer Richtlinie über Mindestlöhne zwar nicht ab, **stellt** im Einklang mit den oben genannten Urteilen des bulgarischen Verfassungsgerichts jedoch **fest, dass die Republik Bulgarien in Bezug auf die in Artikel 10 Absatz 2 der Richtlinie genannten Daten, die nach Geschlecht aufgeschlüsselt sind, lediglich Daten erheben und übermitteln wird, die nach biologischem Geschlecht (d. h. männlich/weiblich) aufgeschlüsselt sind.**

Erklärung Dänemarks

Die Sozialpartner sind in Dänemark für die Lohnfestsetzung zuständig und es ist von entscheidender Bedeutung, dass die Autonomie der Sozialpartner in dieser Hinsicht gewahrt wird. Vor diesem Hintergrund ist Dänemark grundsätzlich gegen die Einführung verbindlicher Vorschriften auf EU-Ebene in Bezug auf Mindestlöhne. Daher hat sich Dänemark stets gegen die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union ausgesprochen.

Wir würdigen, dass sich die Vorsitze, die an den Verhandlungen über die Richtlinie im Rat beteiligt waren, bemüht haben, den Bedenken Rechnung zu tragen. Jedoch kann Dänemark die Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union grundsätzlich nicht unterstützen.

Dänemark stimmt voll und ganz zu, dass der Lohn für Vollzeitarbeit es allen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in der Europäischen Union ermöglichen sollte, ein menschenwürdiges Leben zu führen. Bei der Verwirklichung dieses Ziels muss berücksichtigt werden, dass die Lohnfestsetzung in die nationale Zuständigkeit fällt und die Autonomie der Sozialpartner gewahrt bleibt.

Erklärung Ungarns

Die ungarische Regierung ist entschlossen, für ein angemessenes und effizientes Funktionieren des nationalen Mindestlohnsystems zu sorgen. Seit 2010 hat sich der ungarische Mindestlohn mehr als verdoppelt und wurde nach Konsultation der Sozialpartner festgesetzt. Dies ist unter anderem ein Beleg für das entschlossene Engagement der Regierung für eine Anhebung der Lebensstandards für alle. Infolge einer von der Regierung und den Sozialpartnern unterzeichneten Vereinbarung wurde der nationale Mindestlohn in Ungarn ab dem 1. Januar 2022 um 20 % weiter angehoben, was die höchste Entwicklungsrate in der EU darstellt.

Ungarn erinnert daran, dass die Regulierung des Arbeitsentgelts, einschließlich der Festlegung von Mindestlöhnen, gemäß Artikel 153 Absatz 5 AEUV eindeutig in die ausschließliche Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt und ein wesentliches Instrument der nationalen Wirtschaftspolitik darstellt.

Darüber hinaus erkennt Ungarn die Gleichstellung von Männern und Frauen im Einklang mit dem ungarischen Grundgesetz, dem Primärrecht und den Grundsätzen und Werten der Europäischen Union sowie den völkerrechtlichen Verpflichtungen und Grundsätzen an und fördert sie. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als ein Grundwert in den Verträgen der Europäischen Union verankert. Im Einklang mit den Verträgen und seinen nationalen Rechtsvorschriften legt Ungarn den Begriff „Geschlecht“ als Bezugnahme auf das biologische Geschlecht und dementsprechend die Formulierung „nach Geschlecht aufgeschlüsselt“ in Artikel 10 Absatz 2 der Richtlinie als „nach biologischem Geschlecht (weiblich/männlich) aufgeschlüsselt“ aus.

Erklärung Österreichs

Österreich unterstützt das Ziel angemessener Mindestlöhne in der Europäischen Union.

Österreich bekräftigt, dass das Primärrecht, die im Vertrag verankerte Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen der EU und ihren Mitgliedstaaten sowie die Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit in vollem Umfang geachtet werden müssen. Unterschiedliche Arbeitsmarktmodelle, die uneingeschränkte Autonomie der Sozialpartner und gut etablierte Tarifverhandlungssysteme müssen erhalten bleiben.

Österreich betont, dass die Europäische Union gemäß Artikel 153 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere in Bezug auf die Art und die Grenzen der diesbezüglichen Zuständigkeit der Union, nicht direkt in die Höhe des Arbeitsentgelts eingreifen kann, da sonst die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und die Autonomie der Sozialpartner in diesem Bereich beeinträchtigt würde. Daher gibt es nur für eine Richtlinie, mit der ein Verfahrensrahmen geschaffen wird, eine Rechtsgrundlage; dieser kann die Mitgliedstaaten nicht dazu verpflichten, allen Arbeitnehmern Mindestlohnschutz zu gewähren.

Vor dem Hintergrund der Analyse im Gutachten des Juristischen Dienstes des Rates hebt Österreich sein Modell zur Bestimmung des Arbeitsentgelts hervor, das ausschließlich auf Tarifverträgen beruht. Österreich ist der Auffassung, dass mit der vorgeschlagenen Richtlinie das österreichische Modell zur Bestimmung des Arbeitsentgelts nicht geändert oder untergraben werden soll und dass sie keine Auswirkungen auf Mitgliedstaaten mit gut funktionierenden Tarifverhandlungssystemen haben wird.

Aus diesen Gründen legt Österreich den Text wie folgt aus:

- Die vorgeschlagene Richtlinie verleiht Arbeitnehmern keine individuellen Rechte.
- Die sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen zur Angemessenheit sind auf gesetzliche Mindestlöhne beschränkt.
- Gemäß der Richtlinie gelten die von den Sozialpartnern ausgehandelten Löhne stets als angemessen.
- Die Richtlinie erlaubt es den Mitgliedstaaten, gesetzliche Mindestlöhne einzuführen, verpflichtet sie aber nicht dazu.
- Die Richtlinie ermöglicht es den Mitgliedstaaten, Tarifverträge in Bereichen einzuführen, in denen die Sozialpartner keinen Tarifvertrag vereinbart haben, verpflichtet sie aber nicht dazu.

Erklärung Polens

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Grundrecht in den Verträgen der Europäischen Union verankert. Polen gewährleistet die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen des polnischen Rechtssystems, im Einklang mit den internationalen Menschenrechtsverträgen und im Rahmen der Grundwerte und -prinzipien der Europäischen Union. Daher wird Polen im Einklang mit den Artikeln 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union sowie mit Artikel 8 und Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union die Formulierung „Geschlechtergleichstellung“ bzw. „Gleichstellung der Geschlechter“ als Gleichstellung von Frauen und Männern und die Formulierung „geschlechtsspezifisches Lohngefälle“ als „Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern“ auslegen. In Anbetracht dessen wird Polen andere Formulierungen, die den Begriff „Geschlecht“ enthalten, im Einklang mit Artikel 10, Artikel 19 Absatz 1 und Artikel 157 Absätze 2 und 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union als Bezugnahme auf das biologische Geschlecht auslegen.