



Brüssel, den 26. November 2021
(OR. en)

14366/21

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

**SOC 692
EMPL 520
CODEC 1544**

VERMERK

Absender:	Ausschuss der Ständigen Vertreter (1. Teil)
Empfänger:	Rat
Nr. Komm.dok.:	COM(2020) 682 final
Betr.:	Vorschlag für eine RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über einen Rahmen für angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union – Allgemeine Ausrichtung

I. EINLEITUNG

Die Kommission hat am 28. Oktober 2020 einen Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union unterbreitet. Mit dem Vorschlag sollen den Mitgliedstaaten vier Hauptverpflichtungen auferlegt werden, die darin bestehen,

1. Tarifverhandlungen, insbesondere zur Lohnfestsetzung, zu fördern;
2. eine Reihe verfahrenstechnischer Verpflichtungen einzuhalten, wenn und falls die Mitgliedstaaten gesetzliche Mindestlöhne festlegen/aktualisieren, und die Angemessenheit dieser Löhne zu bewerten;

3. Maßnahmen zur Verbesserung des tatsächlichen Zugangs von Arbeitnehmern, die nach einzelstaatlichem Recht Anspruch auf einen Mindestlohn haben, zum Mindestlohnschutz zu ergreifen;
4. Daten zu erheben und an die Kommission weiterzuleiten, um die Abdeckung und Angemessenheit des Mindestlohnschutzes zu überwachen.

Mit dieser Initiative will die Kommission insbesondere zur Umsetzung der Grundsätze 6 (Löhne und Gehälter) und 8 (sozialer Dialog und Einbeziehung der Beschäftigten) der europäischen Säule sozialer Rechte beitragen.

Nach der vorgeschlagenen Rechtsgrundlage – Artikel 153 Absatz 2 AEUV in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b AEUV – muss der Rat gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren beschließen.

Das Europäische Parlament hat sein Verhandlungsmandat am 25. November 2021 angenommen.

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss hat seine Stellungnahme auf der Plenartagung vom 25. März 2021 angenommen¹.

Der Ausschuss der Regionen hat seine Stellungnahme auf der Plenartagung vom 19. März 2021 angenommen².

II. BERATUNGEN UNTER SLOWENISCHEM VORSITZ

Die Arbeit des slowenischen Vorsitzes baut auf den von seinen Partnern des Dreivorsitzes erzielten guten Fortschritten auf; diese sind dem Fortschrittsbericht des portugiesischen Vorsitzes zu entnehmen³. Der slowenische Vorsitz hat der Gruppe „Sozialfragen“ vier aufeinanderfolgende Kompromissvorschläge vorgelegt, die in sechs ganztägigen Gruppensitzungen und in zahlreichen bilateralen Beratungen auf allen Ebenen erörtert wurden.

¹ Dok. 7886/21.

² Dok. 7421/21.

³ Dok. 9142/21 + COR 1.

Der Vorsitz hat die Beratungen auf Gruppenebene auf vielfältige Ziele ausgerichtet:

1. Angesichts der spezifischen Ausnahme nach Artikel 153 Absatz 5 AEUV, mit der die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Festlegung von Mindestlöhnen gewahrt wird, war der Vorsitz bemüht, den Text unter Berücksichtigung des schriftlichen Gutachtens des Juristischen Dienstes des Rates⁴ anzupassen.
2. Der Vorsitz hat die Bedenken der Delegationen, die auf die unterschiedlichen nationalen Arbeitsmarktmodelle und Systeme für die Lohnfestsetzung zurückzuführen sind, aufmerksam und umfassend zur Kenntnis genommen. Er hat ferner intensiv daran gearbeitet, die technische Gesamtqualität des Textes zu verbessern.
3. Im Mittelpunkt der intensiven Arbeit stand das Streben nach Kompromisslösungen, die den verschiedenen von den Delegationen vorgebrachten Bedenken Rechnung tragen, sodass ein ausgewogener Text entsteht, der die Unterstützung einer breiten Mehrheit der Mitgliedstaaten findet.

Die Hauptpunkte der Beratungen in den Vorbereitungsgremien des Rates sind nachstehend zusammengefasst.

⁴ Dok. 6817/21.

In den Vorbereitungsgremien des Rates behandelte Hauptpunkte

1. Verfahrensrahmen für angemessene Mindestlöhne (Titel, Artikel 1, Erwägungsgrund 15)

Die Gruppe hat ausführlich über die Art und den Gegenstand der Richtlinie sowie die Art der darin vorgesehenen Verpflichtung beraten. Nach diesen Beratungen wurde durch eine Änderung des Titels der Richtlinie und Änderungen im gesamten Wortlaut verdeutlicht, dass mit dieser Richtlinie ein verfahrenstechnischer Unionsrahmen für angemessene Mindestlöhne geschaffen wird.

Es wurde auch klargestellt, dass das Ziel der Angemessenheit mit unterschiedlichen Mitteln verfolgt wird, je nachdem, ob der Mindestlohnschutz durch gesetzliche Mindestlöhne, ausschließlich durch Tarifverhandlungen über die Lohnfestsetzung oder durch eine Kombination dieser beiden Ansätze gewährleistet wird:

Für die Festlegung gesetzlicher Mindestlöhne werden in Kapitel II verschiedene verfahrenstechnische Verpflichtungen festgelegt, mit denen erreicht werden soll, dass die gesetzlichen Mindestlöhne auf einem angemessenen Niveau festgesetzt werden, ohne in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Festlegung dieser Höhe einzugreifen.

Bei den in Tarifverhandlungen festgelegten Mindestlöhnen – auch in Mitgliedstaaten, in denen die Löhne ausschließlich auf Tarifverhandlungen beruhen – ist die Förderung von Tarifverhandlungen das Mittel zur Verbesserung des Mindestlohnschutzes, da eine höhere tarifvertragliche Abdeckung der Förderung angemessener Mindestlöhne dient (Erwägungsgrund 19).

Um die wichtigsten Bestimmungen der Richtlinie besser darzulegen, wurde Artikel 1 gestrafft (ebenso wie Erwägungsgrund 15): Artikel 1 Absatz 1 Buchstabe a entspricht Kapitel II der Richtlinie über die Förderung der Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne, Buchstabe aa (neu) entspricht Artikel 4 über die Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung, und Buchstabe b entspricht den Artikeln 8, 9, 10a, 11 und 12, in denen es um die Durchsetzung des bestehenden individuellen Anspruchs von Arbeitnehmern auf einen Mindestlohn geht.

2. Assimillierung von Tarifverträgen und flächendeckenden Tarifverträge (Artikel 3)

Der Vorschlag enthält verschiedene Bestimmungen für gesetzliche Mindestlöhne und für tarifvertraglich festgelegte Mindestlöhne. Daher ist die Unterscheidung zwischen den beiden von entscheidender Bedeutung. Da sich der Inhalt flächendeckender Tarifverträge jedoch aus einer Vereinbarung der Sozialpartner und nicht aus einem Gesetz des öffentlichen Rechts ergibt, das sie auf eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern anwendbar macht, wurde klargestellt, dass flächendeckende Tarifverträge nicht mit gesetzlichen Mindestlöhnen gleichzusetzen sind.

In diesem Sinne wurde klargestellt, dass das Ergebnis des Mechanismus zur Festsetzung von Mindestlöhnen für Seeleute im Rahmen des Seearbeitsübereinkommens genauso behandelt werden sollte wie ein Tarifvertrag.

3. Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung (Artikel 4 und 13, Erwägungsgrund 19)

Es wurde verdeutlicht, dass das Ziel, die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen, darin besteht, die tarifvertragliche Lohnfestsetzung zu stärken und damit die Angemessenheit der Mindestlöhne zu fördern. Da die Mitgliedstaaten die Sozialpartner nicht zum Abschluss von Tarifverträgen verpflichten können, wurde in dem Erwägungsgrund eindeutig festgehalten, dass eine tarifvertragliche Abdeckung von 70 % kein Ziel, sondern lediglich einen Schwellenwert darstellt, ab dem die Verpflichtung greift, einen Rahmen für grundlegende Bedingungen und einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen vorzusehen. Überdies wird in Artikel 13 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Mitgliedstaaten zulassen können, dass die Sozialpartner den Aktionsplan gemeinsam erstellen.

4. Förderung der Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne (Artikel 5, Erwägungsgründe 20 bis 21)

Artikel 5 stand in allen Sitzungen im Mittelpunkt der Beratungen, wobei viele Delegationen eine Lockerung der Verpflichtungen forderten und andere sich für den ursprünglichen Kommissionsvorschlag aussprachen. Im Anschluss an diese Beratungen wurden einige Anpassungen vorgenommen. Die aufeinanderfolgenden Vorsitze ließen jedoch den Kern der Bestimmungen über die Förderung der Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne unberührt.

Zwar hatten viele Delegationen eine flexiblere Nutzung der in Artikel 5 Absatz 2 genannten Aspekte gefordert, doch der Vorsitz hat die Verpflichtung beibehalten, alle vier Aspekte von Artikel 5 Absatz 2 zu berücksichtigen. Unter Berücksichtigung des schriftlichen Gutachtens des Juristischen Dienstes wurde jedoch klargestellt, dass die Mitgliedstaaten im Einklang mit den jeweiligen nationalen sozioökonomischen Bedingungen darüber entscheiden können, welche Relevanz und welche relative Gewichtung sie diesen Aspekten beimessen.

Desgleichen wurde die Verpflichtung der Mitgliedstaaten zur Verwendung von Richtwerten zur Bewertung der Angemessenheit ihrer gesetzlichen Mindestlöhne beibehalten, und es wurde klarer darauf hingewiesen, dass jeder Mitgliedstaat die von ihm verwendeten Richtwerte wählen kann. Viele Mitgliedstaaten haben kritisiert, dass die Kommission in ihrem ursprünglichen Vorschlag einen Schwerpunkt auf 50 % des Bruttodurchschnittslohns und 60 % Bruttomedianlohns als potenziellen Richtwert gelegt hatte. Diese Mitgliedstaaten baten darum anzuerkennen, dass es bei der Angemessenheit nicht nur um Fairness (Verhältnis zwischen dem Mindestlohn und den anderen Löhnen in einem bestimmten Mitgliedstaat) geht, sondern auch um die Ethik des Mindestlohns im Einklang mit Artikel 5 Absatz 1 und Grundsatz 6 der Europäischen Säule sozialer Rechte⁵. Ethische Indikatoren werden meistens auf nationaler Ebene verwendet. Der Vorsitz hat deshalb die Beschreibung der Richtwerte in Artikel 5 Absatz 3 auf „übliche“ Richtwerte eingeschränkt und in Erwägungsgrund 21 die Liste der Beispiele solcher Richtwerte erweitert. Damit hat der Vorsitz der Tatsache Rechnung getragen, dass es in der letzten Sitzung der Gruppe „Sozialfragen“ noch viele Bemerkungen zu diesem Thema gab. Die Mitgliedstaaten hatten mehr Klarheit gewünscht, wobei einige Mitgliedstaaten die Streichung der Referenzwerte 50 % bzw. 60 % forderten und andere Mitgliedstaaten sich lieber wieder dem Kommissionsvorschlag angenähert hätten; für beide Ansätze fand sich jedoch keine Mehrheit.

⁵ „Grundsatz 6 „Löhne und Gehälter““

- a) *Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben das Recht auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht.*
- b) *Es werden angemessene Mindestlöhne gewährleistet, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht werden; dabei werden der Zugang zu Beschäftigung und Anreize für die Arbeitssuche sichergestellt. Armut trotz Erwerbstätigkeit ist zu verhindern.“*

Die Verpflichtung aller Mitgliedstaaten, ihre gesetzlichen Mindestlöhne regelmäßig und rechtzeitig anhand ihrer Kriterien gemäß Artikel 5 Absätze 1 und 2 zu aktualisieren, wurde nicht geändert. Um jedoch der besonderen Situation mehrerer Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen, die eine Indexierungsformel verwenden, um ihre gesetzlichen Mindestlöhne zwischen diesen regelmäßigen Aktualisierungen zu erhöhen, wurde ein neuer Absatz 2a und ein neuer Erwägungsgrund 20a hinzugefügt.

5. Variationen und Abzüge (Artikel 6, Artikel 7 Buchstabe c, Erwägungsgrund 22)

In Erwägungsgrund 22 wird deutlicher zum Ausdruck gebracht, dass Variationen und Abzüge in bestimmten Fällen die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne beeinträchtigen können und es daher wichtig ist, eine breite Anwendung zu vermeiden. Außerdem wurde deutlicher zum Ausdruck gebracht, dass nach den Verträgen die Zuständigkeit für die Festlegung von Mindestlöhnen – und somit auch für die Entscheidung über Variationen und Abzüge – bei den Mitgliedstaaten liegt, die die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit als allgemeine Grundsätze des Unionsrechts achten müssen.

6. Öffentliches Auftragswesen (Artikel 9, Erwägungsgrund 24)

Im Einklang mit der Absicht der Europäischen Kommission, in einer Bestimmung mit deklaratorischem Charakter auf die Verpflichtungen aus den Richtlinien über die Vergabe öffentlicher Aufträge hinzuweisen, um die Umsetzung dieser Richtlinien zu unterstützen und zu fördern, haben die Vorsitze den Artikel und den Erwägungsgrund weiter an den Wortlaut dieser Richtlinien angepasst.

7. Monitoring und Datenerhebung (Artikel 10, Erwägungsgrund 25)

Die Bestimmungen in Artikel 10 über Monitoring und Datenerhebung gaben vielen Mitgliedstaaten Anlass zu großer Sorge, da sie zusätzlichen Verwaltungsaufwand ohne klaren Mehrwert befürchteten. Als besonders problematisch wurde die Verpflichtung zur Übermittlung aufgeschlüsselter Daten, insbesondere nach Behinderung aufzuschlüsselnder Daten, angesehen, da solche Daten aus Datenschutzgründen nur selten erhoben werden. Um den Bedenken der Mitgliedstaaten Rechnung zu tragen, wurde der Wortlaut des Artikels 10 nach intensiven Gesprächen, die der Vorsitz und die Delegationen mit der Europäischen Kommission geführt haben, wie folgt geändert:

- Da sich Mindestlöhne in der Regel nicht von einem Jahr zum anderen grundlegend ändern, wurde die Verpflichtung zur jährlichen Berichterstattung von vielen Mitgliedstaaten als unnötige Belastung angesehen. Daher wurde dies in eine zweijährliche Berichterstattung geändert.
- Im Erwägungsgrund wurde klargestellt, dass die Mitgliedstaaten entscheiden können, welche Datenquellen sie verwenden, und insbesondere, dass sie auf nationale Daten, Stichprobenerhebungen und Schätzungen zurückgreifen können, wenn keine besseren Datenquellen zur Verfügung stehen.
- Die Verpflichtung zur Übermittlung aufgeschlüsselter Daten ist nun mit der Einschränkung verbunden, dass diese Daten nur übermittelt werden müssen, soweit sie dem Mitgliedstaat zur Verfügung stehen.
- Die Beschreibung der von den Mitgliedstaaten vorzulegenden Daten wurde aus redaktionellen Gründen umstrukturiert. Die folgenden Anpassungen wurden vorgenommen, um die Berichterstattungspflichten zu erleichtern und leicht zugängliche Daten zu berücksichtigen:
 - Die Mitgliedstaaten müssen lediglich eine Beschreibung der Abzüge und Variationen hinsichtlich der gesetzlichen Mindestlöhne vorlegen;
 - bei ausschließlich durch Tarifverträge gewährtem Mindestlohnschutz:
 - Die Berichterstattung über Mindestlöhne im Rahmen von Tarifverträgen ist auf die in Tarifverträgen für Geringverdiener festgelegte niedrigste Gehaltsstufe oder eine entsprechende Schätzung und den Anteil der Arbeitnehmer, für die dies gilt, beschränkt;
 - die Berichterstattung über die Löhne von Arbeitnehmern, für die kein Tarifvertrag gilt, kann auf der Grundlage der gezahlten Löhne erfolgen.
- Der Kommissionsvorschlag enthielt eine Bestimmung, die die Kommission ausdrücklich ermächtigt hätte, von Fall zu Fall von den Mitgliedstaaten weitere Daten zu verlangen. Die Bestimmung wurde nicht unterstützt. Da die Kommission stets Daten nach dem allgemeinen Grundsatz der guten Zusammenarbeit anfordern kann, wurde diese Bestimmung gestrichen.

- Nach Artikel 10 Absatz 5 des Kommissionsvorschlags sollte der Beschäftigungsausschuss jedes Jahr die Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung sowie die Förderung der Angemessenheit der Mindestlöhne in den Mitgliedstaaten prüfen. Da sich die Aufgaben des Beschäftigungsausschusses unmittelbar aus Artikel 150 AEUV ergeben und der Rat nach dieser Bestimmung befugt ist, einen Beschluss zur Einsetzung dieses Ausschusses zu erlassen, sollten diese Aufgaben in dieser Richtlinie nicht weiter spezifiziert werden. Daher wurde der Verweis auf die Prüfung durch den Beschäftigungsausschuss in den Erwägungsgrund aufgenommen und darauf hingewiesen, dass der Rat und die Kommission gemäß dem Vertrag eine solche Prüfung beantragen können. Da sich der Beschäftigungsausschuss ausschließlich mit Beschäftigungspolitik befasst (Titel IX Artikel 143 bis 150 AEUV), während sich der Ausschuss für Sozialschutz mit Sozialpolitik befasst (Titel X Artikel 151 bis 160 AEUV, einschließlich Arbeitsbedingungen – Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b), wurde Letzterer in den Erwägungsgrund aufgenommen.

8. Unterrichtung der Arbeitnehmer (Artikel 10a (neu), Erwägungsgrund 25a (neu))

Der Kommissionsvorschlag enthält in Artikel 8 Absatz 3 und Artikel 10 Absatz 3 Bestimmungen über die Unterrichtung von Arbeitnehmern über den ihnen zustehenden Mindestlohnschutz. Um den Text zu straffen, wurden diese beiden Bestimmungen in einem neuen Artikel 10a zusammengefasst.

9. Anspruch auf Rechtsbehelfe und Sanktionen (Artikel 11 und 12, Erwägungsgründe 26 und 26a)

Auf Ersuchen der Delegationen wurde klargestellt, dass der Anspruch auf Rechtsbehelfe und die Verpflichtung zur Verhängung von Sanktionen nur Rechte im Zusammenhang mit dem Mindestlohnschutz betreffen, die bereits im nationalen Recht verankert sind. In Bezug auf die Sanktionen, die von den Mitgliedstaaten für die Verletzung von Rechten im Zusammenhang mit Mindestlöhnen zu verhängen sind, wurde präzisiert, dass vertragliche Sanktionen in den Vorschriften über die Durchsetzung von Tarifverträgen ausreichen, um Artikel 12 einzuhalten.

Auf der Tagung des AStV vom 24. November 2021 unterstützte eine breite Mehrheit der Delegationen die Arbeit des Vorsitzes und stimmte dem Vorsitz darin zu, dass der vorgelegte Text dem Schwerpunkt des Rates Rechnung trägt. Viele Delegationen bestanden darauf, dass am Text keine weiteren Änderungen vorgenommen werden sollten, da er ein empfindliches Gleichgewicht darstellt und keinen weiteren Spielraum für Anpassungen bietet. Die Delegationen waren sich darin einig, dass der Text ausgereift genug ist, um dem Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) zur Erörterung und Einigung übermittelt zu werden; lediglich DK gab an, dass es dagegen stimmen wird.

Noch bestehende Vorbehalte

Allgemeiner Prüfungsvorbehalt: AT, DE, EE, FI, HU, PL, RO, SE

Parlamentsvorbehalt: NL

III. FAZIT

Der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) wird ersucht, seine Zustimmung zu dem in der Anlage wiedergegebenen Text (allgemeine Ausrichtung) zu erteilen und den Vorsitz zu beauftragen, Verhandlungen über dieses Dossier mit den Vertretern des Europäischen Parlaments und der Kommission aufzunehmen.

Vorschlag für eine

RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

über einen Rahmen für angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses⁶,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen⁷,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union verfolgt die Union unter anderem die Ziele, das Wohlergehen ihrer Völker zu fördern und auf die nachhaltige Entwicklung Europas auf der Grundlage einer in hohem Maße wettbewerbsfähigen sozialen Marktwirtschaft hinzuwirken.

⁶ ABl. C vom , S. .

⁷ ABl. C vom , S. .

- (2) Gemäß Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union⁸ hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen.
- (3) In der Europäischen Sozialcharta ist festgelegt, dass Arbeitnehmer das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen haben. Darüber hinaus wird darin insbesondere das Recht der Arbeitnehmer auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert, das Recht aller Arbeitnehmer und Angestellten, sich in nationalen oder internationalen Organisationen zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu vereinigen, sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen anerkannt.
- (4) Kapitel II der europäischen Säule sozialer Rechte, die am 17. November 2017 in Göteborg proklamiert wurde, enthält eine Reihe von Grundsätzen, die als Richtschnur für die Gewährleistung fairer Arbeitsbedingungen dienen sollen. In Grundsatz 6 der europäischen Säule sozialer Rechte wird das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, bekräftigt. Weiterhin ist darin vorgesehen, dass angemessene Mindestlöhne gewährleistet werden, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und ihrer Familien gerecht werden; dabei werden der Zugang zu Beschäftigung und die Motivation, sich Arbeit zu suchen, gewahrt. Ferner wird darauf hingewiesen, dass Armut trotz Erwerbstätigkeit zu verhindern ist und alle Löhne und Gehälter unter Wahrung der Tarifautonomie gemäß den nationalen Gepflogenheiten auf transparente und verlässliche Weise festgelegt werden.

⁸ Charta der Grundrechte der Europäischen Union (2012/C 326/02) (ABl. C 326/391 vom 26.10.2012).

- (5) In Leitlinie 5 des Beschlusses (EU) 2020/1512 des Rates zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten⁹ werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, eine wirksame Beteiligung der Sozialpartner an der Lohnfestsetzung sicherzustellen und so im Sinne einer Aufwärtskonvergenz für gerechte Löhne zu sorgen, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen, und eine angemessene Anpassung der Löhne an Produktivitätsentwicklungen zu ermöglichen. In dieser Leitlinie werden die Mitgliedstaaten auch aufgefordert, den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung zu fördern. Weiterhin werden die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner aufgerufen, dafür zu sorgen, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch Tarifverträge oder angemessene gesetzliche Mindestlöhne über angemessene und gerechte Löhne verfügen; dabei sollen sie die Auswirkungen der Löhne auf die Wettbewerbsfähigkeit, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Armut trotz Erwerbstätigkeit berücksichtigen. In der jährlichen Strategie für nachhaltiges Wachstum 2021¹⁰ heißt es, dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen ergreifen sollten, um faire Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Daneben wurde in der jährlichen Strategie für nachhaltiges Wachstum 2020¹¹ darauf hingewiesen, dass es vor dem Hintergrund zunehmender sozialer Gefälle wichtig ist, eine faire Entlohnung aller Arbeitnehmer sicherzustellen. Mehrere länderspezifische Empfehlungen gingen zudem auf das Thema Mindestlöhne ein.
- (6) Bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, auch durch angemessene Mindestlöhne, kommen sowohl Arbeitnehmern als auch Unternehmen in der Union zugute und sind eine Grundvoraussetzung für inklusives und nachhaltiges Wachstum. Durch die Verringerung der Unterschiede bei der Abdeckung und Angemessenheit des Mindestlohnschutzes wird ein Beitrag zu mehr Fairness auf dem EU-Arbeitsmarkt sowie zu mehr wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt und Aufwärtskonvergenz geleistet. Der Wettbewerb im Binnenmarkt sollte auf hohen Sozialstandards, Innovationen und Produktivitätssteigerungen beruhen und unter gleichen Bedingungen stattfinden.

⁹ Beschluss (EU) 2020/1512 des Rates vom 13. Oktober 2020 zu Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (ABl. L 344 vom 19.10.2020, S. 22).

¹⁰ Mitteilung der Kommission COM(2020) 575 final.

¹¹ Mitteilung der Kommission COM(2019) 650 final.

- (7) Wenn sie auf einem angemessenen Niveau festgesetzt werden, schützen Mindestlöhne das Einkommen benachteiligter Arbeitnehmer und tragen dazu bei, eine angemessene Lebensgrundlage zu sichern und den Einkommensrückgang in schlechten Zeiten zu begrenzen. Mindestlöhne tragen zur Stützung der Binnennachfrage bei, stärken die Arbeitsanreize, verringern Lohnungleichheiten und Erwerbstätigenarmut.
- (8) Frauen, junge Menschen, Geringqualifizierte und Menschen mit Behinderungen verdienen mit höherer Wahrscheinlichkeit den Mindestlohn oder einen niedrigen Lohn als andere Gruppen. In Zeiten eines Konjunkturabschwungs wie im Zuge der COVID-19-Krise gewinnen Mindestlöhne für den Schutz von Personen im Niedriglohnbereich an Bedeutung; zudem spielen sie eine wichtige Rolle bei der Unterstützung einer nachhaltigen und inklusiven wirtschaftlichen Erholung. Angemessene Mindestlöhne tragen zur Gleichstellung der Geschlechter bei, verringern das geschlechtsspezifische Lohn- und Rentengefälle und helfen Frauen aus der Armut.
- (9) Die COVID-19-Pandemie hat erhebliche Auswirkungen auf den Dienstleistungssektor und kleine Unternehmen, die beide einen hohen Mindestlohnanteil haben. Darüber hinaus sind Mindestlöhne auch angesichts der strukturellen Entwicklungen wichtig, die die Arbeitsmärkte neu prägen und zunehmend mit einem hohen Anteil atypischer und prekärer Beschäftigungsverhältnisse einhergehen. Dies hat zu einer verstärkten Polarisierung der Arbeitsmärkte geführt, was in den meisten Mitgliedstaaten einen wachsenden Anteil von Niedriglohnberufen und Berufen mit geringen Qualifikationsanforderungen und in einigen ein stärkeres Lohngefälle mit sich gebracht hat.
- (10) In allen Mitgliedstaaten gibt es einen Mindestlohnschutz; in einigen Mitgliedstaaten wird er durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften und Tarifverträge festgelegt, in anderen hingegen ausschließlich durch Tarifverträge.
- (11) Der tarifvertraglich festgelegte Mindestlohnschutz in Niedriglohnberufen ist in den meisten Fällen angemessen; in mehreren Mitgliedstaaten sind die gesetzlichen Mindestlöhne im Vergleich zu anderen Löhnen in der Wirtschaft niedrig. Im Jahr 2018 lag der gesetzliche Mindestlohn für Alleinstehende in neun Mitgliedstaaten unter der Armutsgefährdungsschwelle. Darüber hinaus wirken sich reduzierte Mindestlohnsätze (Variationen) und Abzüge vom gesetzlichen Mindestlohn negativ auf die Angemessenheit dieser Löhne aus.

- (12) Nicht alle Arbeitnehmer in der Union sind wirksam durch Mindestlöhne geschützt, denn in einigen Mitgliedstaaten beziehen manche Arbeitnehmer, obwohl sie unter die Mindestlohnregelung fallen, ein Entgelt unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns, da geltende Vorschriften in der Praxis nicht eingehalten werden. Insbesondere wurde festgestellt, dass solche Verstöße vor allem Frauen, junge Menschen, Menschen mit Behinderungen und landwirtschaftliche Arbeitskräfte betreffen. In Mitgliedstaaten, in denen sich der Mindestlohnschutz gänzlich auf Tarifverträge stützt, geht man davon aus, dass zwischen 2 % und 55 % aller Arbeitnehmer nicht von diesem Schutz erfasst sind.
- (13) Obgleich starke Tarifverhandlungssysteme dazu beitragen, einen angemessenen Mindestlohnschutz zu gewährleisten, wurden in den letzten Jahrzehnten traditionelle Tarifverhandlungsstrukturen untergraben, was zum Teil auf strukturelle Verschiebungen in der Wirtschaft hin zu weniger gewerkschaftlich organisierten Sektoren und auf den Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft im Zusammenhang mit der Zunahme atypischer und neuer Beschäftigungsformen zurückzuführen ist.
- (14) Im Einklang mit Artikel 154 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union hat die Kommission die Sozialpartner in einem zweistufigen Verfahren zu möglichen Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit einem angemessenen Mindestlohnschutz in der Union konsultiert. Es gab keine Einigung zwischen den Sozialpartnern über die Aufnahme von Verhandlungen zu diesen Fragen. Es ist jedoch wichtig, auf Unionsebene Maßnahmen zu ergreifen, um zu fördern, dass die Arbeitnehmer in der Union durch angemessene Mindestlöhne geschützt werden, wobei die Ergebnisse der Konsultation der Sozialpartner zu berücksichtigen sind.
- (15) Mit dieser Richtlinie wird auf Unionsebene ein Rahmen festgelegt, mit dem ein angemessenes Niveau des Mindestlohns, Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung, insbesondere zugunsten von Geringverdienern, sowie der wirksame Zugang von Arbeitnehmern zum Mindestlohnschutz gefördert werden, soweit Mindestlöhne in Form eines gesetzlichen Mindestlohns oder in Form von tarifvertraglich festgelegten Löhnen existieren.

- (16) Unter uneingeschränkter Achtung der in Artikel 153 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union verankerten Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten zielt diese Richtlinie weder darauf ab, die Höhe der Mindestlöhne in der Union zu vereinheitlichen, noch soll ein einheitlicher Mechanismus für die Festsetzung von Mindestlöhnen geschaffen werden. Die Richtlinie greift nicht in die Freiheit der Mitgliedstaaten ein, gesetzliche Mindestlöhne festzulegen oder den Zugang zum tarifvertraglich garantierten Mindestlohnschutz im Einklang mit nationalen Gesetzen, Praktiken und Gepflogenheiten sowie unter vollständiger Achtung nationaler Zuständigkeiten und der Vertragsfreiheit der Sozialpartner zu fördern. Diese Richtlinie legt verfahrenstechnische Verpflichtungen fest; sie verpflichtet die Mitgliedstaaten, in denen der Mindestlohnschutz ausschließlich tarifvertraglich geregelt ist, weder zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns noch zur flächendeckenden Einführung von Tarifverträgen. Mit der Richtlinie wird auch kein Lohnniveau festgelegt, da dies unter die Vertragsfreiheit der Sozialpartner auf nationaler Ebene und in die entsprechende Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt.
- (17) Unter Einhaltung der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) sollte diese Richtlinie für Arbeitnehmer gelten, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Kriterien für die Festlegung des Arbeitnehmerbegriffs des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen sind. Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, könnten Hausangestellte, Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, Scheinselbstständige sowie Praktikanten und Auszubildende in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen.

- (17a - neu) Personen, die tatsächlich selbstständig sind, fallen nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie, da sie die einschlägigen Kriterien nicht erfüllen. Der Missbrauch des Status der selbstständigen Erwerbstätigkeit, wie er im nationalen Recht definiert ist – sei es auf nationaler Ebene oder in grenzüberschreitenden Situationen –, stellt eine Form der falsch deklarierten Erwerbstätigkeit dar, die häufig mit nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in Verbindung steht. Wenn eine Person die typischen Kriterien für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses erfüllt, aber als selbstständig erwerbstätig bezeichnet wird, um bestimmte rechtliche und steuerliche Verpflichtungen zu umgehen, liegt Scheinselbstständigkeit vor. Diese Personen sollten in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. Die Ermittlung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses sollte sich an den Fakten orientieren, die sich auf die tatsächliche Arbeitsleistung beziehen, und nicht an der Beschreibung des Verhältnisses seitens der Parteien.
- (17b - neu) In dieser Richtlinie wird dem Umstand Rechnung getragen, dass das Seearbeitsübereinkommen von 2006 in seiner geänderten Fassung einen Mechanismus zur Festsetzung von Mindestlöhnen für Seeleute festlegt. Für die Zwecke dieser Richtlinie sollten Entscheidungen des Verwaltungsrats des Internationalen Arbeitsamtes, die sich aus einem solchen Mechanismus zur Festsetzung von Mindestlöhnen ergeben und von einem Mitgliedstaat in die Praxis umgesetzt werden, als Tarifverträge gelten.
- (18) Gut funktionierende Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung sind ein gutes Mittel, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer durch angemessene Mindestlöhne geschützt werden. In den Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen unterstützen Tarifverhandlungen die allgemeine Lohnentwicklung und tragen somit zur Verbesserung der Angemessenheit der Mindestlöhne bei. In den Mitgliedstaaten, in denen der Mindestlohnschutz gänzlich auf Tarifverträgen basiert, hängen sowohl die Höhe der Mindestlöhne als auch der Anteil der geschützten Arbeitnehmer unmittelbar vom Funktionieren des Tarifverhandlungssystems und von der tarifvertraglichen Abdeckung ab. Starke und gut funktionierende Tarifverhandlungssysteme in Verbindung mit einer hohen Abdeckung durch branchenspezifische oder branchenübergreifende Tarifverträge erhöhen die Angemessenheit und Abdeckung von Mindestlöhnen.

- (19) Vor dem Hintergrund einer rückläufigen tarifvertraglichen Abdeckung ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Mitgliedstaaten Tarifverhandlungen fördern und damit die tarifvertragliche Lohnfestsetzung stärken, um den Mindestlohnschutz der Arbeitnehmer zu verbessern. In Mitgliedstaaten mit einer hohen tarifvertraglichen Abdeckung ist der Anteil der Geringverdienenden tendenziell niedrig und die Mindestlöhne befinden sich in der Regel auf einem hohen Niveau. In Mitgliedstaaten mit einem niedrigen Anteil an Geringverdienenden liegt die tarifvertragliche Abdeckung bei über 70 %. Auch in den meisten Mitgliedstaaten mit hohen Mindestlöhnen im Vergleich zum Medianlohn beträgt die tarifvertragliche Abdeckung mehr als 70 %. Daher sollten Mitgliedstaaten mit einer tarifvertraglichen Abdeckung von unter 70 % Maßnahmen erlassen, um solche Tarifverhandlungen zu fördern. Um jedoch die Autonomie der Sozialpartner – die das Recht, Tarifverhandlungen zu führen, einschließt und jedwede Verpflichtung zum Abschluss von Tarifverträgen ausschließt – zu achten, sollte der Schwellenwert von 70 % für die tarifvertragliche Abdeckung nicht als Ziel gelten, sondern lediglich als Indikator dafür verwendet werden, dass die Verpflichtung besteht, einen Rahmen mit Unterstützungsmechanismen und institutionellen Regelungen, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft, einzurichten und einen Aktionsplan zu erstellen. Dieser Plan kann eine beliebige Form haben und noch vor dem Inkrafttreten dieser Richtlinie angenommen werden, sofern er Maßnahmen enthält, die darauf ausgerichtet sind, Tarifverhandlungen wirksam zu fördern, und in Absprache mit den Sozialpartnern erstellt wurde.
- (20) Solide Regeln und Verfahren für die Festlegung und Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhne sind erforderlich, um angemessene Mindestlöhne zu gewährleisten und gleichzeitig Arbeitsplätze und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, einschließlich kleiner und mittlerer Unternehmen, zu erhalten. Sie umfassen eine Reihe von Bestandteilen, mit denen die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne gewahrt werden soll, darunter Kriterien, von denen sich die Mitgliedstaaten bei der Festlegung und Aktualisierung der Mindestlöhne leiten lassen sollen, und Indikatoren zur Bewertung der Angemessenheit dieser Löhne, regelmäßige und rechtzeitige Aktualisierungen, die Existenz beratender Gremien und die Einbeziehung der Sozialpartner. Die rechtzeitige und wirksame Einbeziehung der Sozialpartner bei der Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne sowie gegebenenfalls bei der Festlegung oder Änderung der automatischen Indexierungsformeln ist ein weiteres Element einer verantwortungsvollen Vorgehensweise und ermöglicht eine sachkundige und inklusive Beschlussfassung.

- (20a-neu) Mitgliedstaaten, die automatische Indexierungsmechanismen anwenden, auch halbautomatische Mechanismen, die eine obligatorische Mindestlohnerhöhung garantieren, sollten sicherstellen, dass ihr Rahmen, sofern er einen solchen Mechanismus vorsieht, auch vorschreibt, dass der gesetzliche Mindestlohn rechtzeitig und regelmäßig aktualisiert wird, damit seine Angemessenheit weiterhin gefördert wird. Im Zuge dieser regelmäßigen Aktualisierungen sollte der Mindestlohn unter Berücksichtigung der Leitkriterien bewertet und sein Betrag anschließend erforderlichenfalls geändert werden. Die Häufigkeit der automatischen Indexierung einerseits und der Aktualisierungen der Mindestlöhne andererseits kann unterschiedlich sein.
- (21) Mindestlöhne gelten als angemessen, wenn sie angesichts der Lohnskala im Land gerecht sind und einen angemessenen Lebensstandard gewährleisten. Die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne wird von jedem Mitgliedstaat anhand seiner nationalen sozioökonomischen Bedingungen, einschließlich des Beschäftigungswachstums und der Wettbewerbsfähigkeit sowie regionaler und sektoraler Entwicklungen, bestimmt und bewertet, wobei folgende Größen zu berücksichtigen sind: Kaufkraft, Produktivitätsniveau und -entwicklung sowie Lohnniveau, -verteilung und -wachstum. Indikatoren und damit verbundene Richtwerte können den Mitgliedstaaten jeweils bei der Bewertung der Angemessenheit des Mindestlohns als Richtschnur dienen. Sie sollten von den Mitgliedstaaten unter den international üblichen Indikatoren und gegebenenfalls national üblichen Indikatoren ausgewählt werden. Sie können international übliche Richtwerte umfassen, etwa dass der Bruttomindestlohn 60 % des Bruttomedianlohns, dass der Bruttomindestlohn 50 % des Bruttodurchschnittslohns und dass der Nettomindestlohn 50 % oder 60 % des Nettodurchschnittslohns, beträgt, sowie Richtwerte, die an national übliche Indikatoren – etwa Vergleich des Nettomindestlohns mit der Armutsschwelle und Kaufkraft der Mindestlöhne – gebunden sind.

- (22) Die Mitgliedstaaten sollten die Sozialpartner einbeziehen , wenn sie unterschiedliche gesetzliche Mindestlöhne (Variationen) festlegen oder eine Absenkung des gezahlten Entgelts auf ein Niveau unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns (Abzüge) gestatten. Unbeschadet der Tatsache, dass die Mitgliedstaaten für die Festsetzung des Mindestlohns und gegebenenfalls der Variationen und Abzüge zuständig sind, sollte zur Förderung der Angemessenheit der Mindestlöhne vermieden werden, dass Variationen und Abzüge verbreitet genutzt werden, und es sollte sichergestellt sein, dass diese den Grundsätzen der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit entsprechen. In einigen Fällen können Abzüge vom gesetzlichen Mindestlohn angemessen sein, da sie einem legitimen Ziel dienen, etwa wenn die ausbezahlten Beträge zu hoch angesetzt waren oder wenn eine Justiz- oder Verwaltungsbehörde Abzüge anordnet. In anderen Fällen hingegen, wenn die Abzüge z. B. im Zusammenhang mit der für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlichen Ausrüstung stehen oder auf Sachleistungen, z. B. auf die Unterkunft, angewandt werden, können sie sich negativ auf die Angemessenheit des Mindestlohns auswirken.
- (23) Ein wirksames Durchsetzungssystem, einschließlich Kontrollen und Inspektionen vor Ort, ist erforderlich, um zu gewährleisten, dass die nationalen Rahmenregelungen für den gesetzlichen Mindestlohn gut funktionieren. Um die Wirksamkeit der Durchsetzungsbehörden zu stärken, ist zudem eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erforderlich, auch um kritische Herausforderungen wie Unterauftragsvergabe, Scheinselbstständigkeit oder Nichterfassung von Überstunden anzugehen.

- (24) Die wirksame Umsetzung des Mindestlohnschutzes, der gesetzlich vorgeschrieben oder in Tarifverträgen vorgesehen ist, ist für die Ausführung von öffentlichen Aufträgen und Konzessionsverträgen von entscheidender Bedeutung. In der Tat kann es vorkommen, dass bei der Durchführung solcher Verträge oder im Zuge der Unterauftragsvergabe Tarifverträge, die einen Mindestlohn in einem bestimmten Sektor vorsehen, nicht eingehalten werden, was dazu führt, dass den Arbeitnehmern weniger bezahlt wird als der in den Branchentarifverträgen vereinbarte Lohn. Um solche Situationen zu vermeiden, sollten öffentliche Auftraggeber im Einklang mit Artikel 18 Absatz 2 und Artikel 71 Absatz 1 der Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates über die öffentliche Auftragsvergabe¹², Artikel 36 Absatz 2 und Artikel 88 Absatz 1 der Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates¹³ über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und Artikel 30 Absatz 3 und Artikel 42 Absatz 1 der Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates¹⁴ über die Konzessionsvergabesicherstellen, dass die Wirtschaftsteilnehmer ihren Arbeitnehmern die in Tarifverträgen für den betreffenden Sektor und das betreffende geografische Gebiet festgelegten Löhne gewähren, wobei jedoch mit der vorliegenden Richtlinie keine zusätzlichen Verpflichtungen gegenüber den vorgenannten Richtlinien geschaffen werden.

¹² Richtlinie 2014/24/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die öffentliche Auftragsvergabe und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/18/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 65).

¹³ Richtlinie 2014/25/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Vergabe von Aufträgen durch Auftraggeber im Bereich der Wasser-, Energie- und Verkehrsversorgung sowie der Postdienste und zur Aufhebung der Richtlinie 2004/17/EG (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 243).

¹⁴ Richtlinie 2014/23/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Februar 2014 über die Konzessionsvergabe (ABl. L 94 vom 28.3.2014, S. 1).

- (25) Nur durch zuverlässiges Monitoring und eine zuverlässige Datenerhebung lässt sich die Entwicklung bei den Mindestlöhnen verfolgen. Die Mitgliedstaaten dürfen entscheiden, wie sie die Daten erheben. Insbesondere können sie sich auf hinreichend repräsentative Stichprobenerhebungen, nationale Datenbanken, EU-weit harmonisierte Daten von Eurostat und sonstige öffentlich zugängliche Quellen wie die OECD stützen. Wenn die betreffenden Daten nicht ohne Weiteres verfügbar sind, können sie auf Schätzungen zurückgreifen. Die Kommission sollte dem Europäischen Parlament und dem Rat alle zwei Jahre auf der Grundlage von Daten und Informationen, die von den Mitgliedstaaten vorzulegen sind, einen Bericht mit ihrer Analyse der Entwicklung der Angemessenheit und Abdeckung der Mindestlöhne vorlegen. Darüber hinaus sollten die Fortschritte im Rahmen der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Koordinierung auf Unionsebene überwacht werden. Der Rat oder die Kommission kann den Beschäftigungsausschuss und den Ausschuss für Sozialschutz im Einklang mit den Artikeln 150 bzw. 160 AEUV beauftragen, in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung sowie die Förderung der Angemessenheit der Mindestlöhne in den Mitgliedstaaten auf der Grundlage des von der Kommission erstellten Berichts und anderer multilateraler Überwachungsinstrumente, wie dem Benchmarking, zu prüfen.
- (25a-neu) Arbeitnehmer sollten leicht Zugang zu zweckdienlichen Informationen über geltende Mindestlöhne haben, um ein angemessenes Maß an Transparenz und Vorhersehbarkeit in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.
- (26) Arbeitnehmer sollten in der Lage sein, ihr Recht auf Verteidigung auszuüben, wenn ihre im nationalen Recht verankerten Rechte in Bezug auf den Mindestlohnschutz verletzt werden. Um zu verhindern, dass Arbeitnehmern ihre Rechte, sofern diese nach dem nationalen Recht bestehen, vorenthalten werden, sollten die Mitgliedstaaten – unbeschadet spezifischer Rechtsbehelfe und Möglichkeiten der Streitbeilegung, die in Tarifverträgen vorgesehen sind, einschließlich Systeme zur Streitbeilegung auf kollektiver Ebene – die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass sie Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung und Anspruch auf Rechtsbehelfe haben sowie einen wirksamen Schutz vor jeder Form von Benachteiligung genießen, wenn sie von ihrem Recht auf Verteidigung Gebrauch machen.

- (26a-neu) Die Mitgliedstaaten sollten Regeln für Sanktionen bei Verstößen gegen auf Grundlage des nationalen Rechts oder von Tarifverträgen erlassenen nationalen Mindestlohnbestimmungen festlegen. Diese Regeln können eine Bezugnahme auf Entschädigungen und/oder Vertragsstrafen, die gegebenenfalls in den Vorschriften über die Durchsetzung von Tarifverträgen vorgesehen sind, enthalten oder sich auf eine solche Bezugnahme beschränken.
- (27) Die Kommission sollte eine Bewertung vornehmen, die die Grundlage für eine Überprüfung der wirksamen Umsetzung dieser Richtlinie bildet. Der Rat und das Europäische Parlament sollten über die Ergebnisse dieser Überprüfung unterrichtet werden.
- (28) Die von den Mitgliedstaaten erlassenen Reformen und Maßnahmen zur Förderung eines angemessenen Mindestlohnschutzes für Arbeitnehmer sind zwar ein Schritt in die richtige Richtung, sie sind jedoch nicht immer umfassend und systematisch. Außerdem können Maßnahmen auf EU-Ebene gegebenenfalls dazu beitragen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Union weiter zu verbessern, und mögliche Bedenken, isolierte Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Angemessenheit und Abdeckung der Mindestlöhne könnten nachteilige Folgen für die Wirtschaft haben, zu zerstreuen. Da die Ziele dieser Richtlinie von den Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden können, sondern vielmehr wegen ihres Umfangs und ihrer Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen sind, kann die Union im Einklang mit dem in Artikel 5 des Vertrags über die Europäische Union verankerten Subsidiaritätsprinzip tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus.
- (29) Mit dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen für einen Verfahrensrahmen festgelegt, sodass das Recht der Mitgliedstaaten unberührt bleibt, günstigere Bestimmungen einzuführen oder beizubehalten. Gemäß dem derzeitigen nationalen Rechtsrahmen erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sei denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf weder zum Abbau von Rechtsvorschriften genutzt werden, die in diesem Bereich für Arbeitnehmer gelten, noch kann sie eine Rechtfertigung für die Absenkung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in dem von der Richtlinie erfassten Bereich sein.

- (30) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, die der Gründung und dem Ausbau von Kleinstunternehmen, kleinen und mittleren Unternehmen entgegenstehen. Die Mitgliedstaaten sind daher aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf kleine und mittlere Unternehmen zu prüfen, um sicherzustellen, dass sie nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden – wobei ein besonderes Augenmerk auf Kleinstunternehmen und auf dem Verwaltungsaufwand liegen sollte –, und das Ergebnis dieser Prüfung zu veröffentlichen. Sollte festgestellt werden, dass Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, sollten die Mitgliedstaaten die Einführung von Maßnahmen in Erwägung ziehen, um diese Unternehmen bei der Anpassung ihrer Vergütungsstrukturen an die neuen Anforderungen zu unterstützen.
- (31) Das Instrument für technische Unterstützung¹⁵ und der Europäische Sozialfonds Plus¹⁶ stehen den Mitgliedstaaten zur Verfügung, um die technischen Aspekte der Mindestlohnrahmen weiterzuentwickeln oder zu verbessern, einschließlich in Bezug auf Bewertung der Angemessenheit, Monitoring und Datenerhebung, Ausweitung des Zugangs sowie Durchsetzung und allgemeinen Kapazitätsaufbau im Zusammenhang mit der Umsetzung solcher Rahmen —

¹⁵ Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 28. Mai 2020 zur Schaffung eines Instruments für technische Unterstützung (COM(2020) 409 final).

¹⁶ Vorschlag für eine Verordnung des Europäischen Parlaments und des Rates über den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) (COM(2018) 382 final).

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

- (1) Zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der Union, insbesondere der Angemessenheit der Mindestlöhne, wird mit dieser Richtlinie ein Rahmen geschaffen für
- a) die Förderung von gesetzlichen Mindestlöhnen auf einem angemessenen Niveau;
 - (aa-neu) Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung;
 - b) Verbesserung des wirksamen Zugangs der Arbeitnehmer zum Mindestlohnschutz, sofern vorhanden [...].
- (1a)(neu) Diese Richtlinie berührt nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Festsetzung der Höhe der Mindestlöhne und achtet uneingeschränkt die Autonomie der Sozialpartner sowie deren Recht, Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen.
- (2) Diese Richtlinie berührt nicht die Entscheidung der Mitgliedstaaten, gesetzliche Mindestlöhne festzulegen oder den Zugang zum tarifvertraglich garantierten Mindestlohnschutz zu fördern oder diese beiden Ansätze miteinander zu kombinieren.
- (3) Diese Richtlinie verpflichtet
- a) die Mitgliedstaaten, in denen der Mindestlohnschutz ausschließlich tarifvertraglich geregelt ist, in keiner Weise zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns;
 - b) einen Mitgliedstaat nicht dazu, Tarifverträge jeglicher Art flächendeckend einzuführen.

Artikel 2

Geltungsbereich

Diese Richtlinie gilt für Arbeitnehmer in der Union, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen ist.

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

1. „Mindestlohn“ das Mindestentgelt, das ein Arbeitgeber den Arbeitnehmern für die in einem bestimmten Zeitraum geleistete Arbeit nach nationalem Recht oder Tarifverträgen zu zahlen hat, berechnet auf der Grundlage von Zeit oder Output;
2. „gesetzlicher Mindestlohn“ einen gesetzlich oder durch andere verbindliche Rechtsvorschriften festgelegten Mindestlohn mit Ausnahme der Mindestlöhne, die aufgrund eines Tarifvertrags flächendeckend gelten, ohne dass die erlassende Behörde über einen Ermessensspielraum bezüglich des Inhalts der anwendbaren Bestimmungen verfügt;
3. „Tarifverhandlungen“ alle Verhandlungen im Einklang mit nationalem Recht und nationalen Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen andererseits zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und/oder zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Organisationen und einer Arbeitnehmerorganisation oder Arbeitnehmerorganisationen, deren Ergebnis ein Tarifvertrag ist;
4. „Tarifvertrag“ alle schriftlichen Vereinbarungen über Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die von den in Absatz 3 genannten Parteien geschlossen werden, darunter auch jene, die flächendeckend gelten.

Eine im Einklang mit dem Seearbeitsübereinkommen angenommene und von einem Mitgliedstaat in die Praxis umgesetzte Mindestlohnvereinbarung gilt als Tarifvertrag in diesem Mitgliedstaat;

5. „tarifvertragliche Abdeckung“ den Anteil der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene, für die ein Tarifvertrag gilt, berechnet als das Verhältnis
- a) der Zahl der Arbeitnehmer, für die Tarifverträge gelten, einschließlich Vereinbarungen, die keine Bestimmungen über Löhne enthalten, zu
 - b) der Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge im Einklang mit den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten geregelt werden können.

Artikel 4

Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung

- (1) Um die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen und somit die Lohnfestsetzung durch Tarifverträge zu stärken, ergreifen die Mitgliedstaaten in Absprache mit den Sozialpartnern im Einklang mit den nationalen Gesetzen und Gepflogenheiten folgende Maßnahmen:
 - a) Förderung des Auf- und Ausbaus der Kapazitäten der Sozialpartner, Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung unter anderem auf sektoraler oder branchenübergreifender Ebene zu führen, und
 - b) Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern.
- (2) Darüber hinaus sehen Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 70 % liegt, 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 in Absprache mit den Sozialpartnern einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen. Der Aktionsplan wird veröffentlicht und der Europäischen Kommission mitgeteilt.

KAPITEL II
GESETZLICHE MINDESTLÖHNE

Artikel 5

Förderung der Angemessenheit gesetzlicher Mindestlöhne

- (1) Die Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen schaffen den für die Festsetzung und die Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne erforderlichen Rahmen. Diese Festlegung und Aktualisierung erfolgt anhand von Kriterien, 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, wobei die Mitgliedstaaten im Einklang mit den jeweiligen nationalen sozioökonomischen Bedingungen darüber entscheiden können, welche Relevanz und welche relative Gewichtung sie ihnen beimessen:
- a) die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten sowie der Steuer- und Sozialabgaben;
 - b) das allgemeine Niveau der Löhne und ihre Verteilung;
 - c) die Wachstumsrate der Löhne;
 - d) Niveau und Entwicklung der Produktivität.

- (2a) (neu) Zusätzlich zu den Verpflichtungen gemäß den Absätzen 1, 2 und 4 können die Mitgliedstaaten zur Anpassung der gesetzlichen Mindestlöhne auf der Grundlage geeigneter Kriterien und im Einklang mit nationalen Gesetzen oder Gepflogenheiten einen automatischen Indexierungsmechanismus anwenden.
- (3) Die Mitgliedstaaten legen bei ihrer Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne allgemein übliche Richtwerte zugrunde.
- (4) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne regelmäßig und rechtzeitig aktualisiert werden, damit ihre Angemessenheit weiterhin gefördert wird.
- (5) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Beratungsgremien eingerichtet werden, die die zuständigen Stellen in Fragen des gesetzlichen Mindestlohns beraten.

Artikel 6

Variationen und Abzüge

Lassen Mitgliedstaaten für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche Sätze des gesetzlichen Mindestlohns oder Abzüge zu, durch die das den Arbeitnehmern gezahlte Entgelt auf ein Niveau unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns gesenkt wird, so müssen sie sicherstellen, dass diese Variationen und Abzüge diskriminierungsfrei und verhältnismäßig sind.

Artikel 7

Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung und Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um eine rechtzeitige und wirksame Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung und Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns zu ermöglichen, unter anderem durch die Beteiligung an den in Artikel 5 Absatz 5 genannten Beratungsgremien, insbesondere in Bezug auf

- a) die Auswahl und Anwendung der in Artikel 5 Absätze 1 und 2 genannten Kriterien für die Bestimmung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns;

- aa) neu die Einführung einer automatischen Indexierungsformel und ihre Änderung, sofern eine solche besteht;
- bb) neu die Auswahl und Anwendung der in Artikel 5 Absatz 3 genannten Richtwerte;
- b) die Aktualisierung der Höhe des Mindestlohns gemäß Artikel 5 Absatz 4;
- c) die Festlegung von Variationen und Abzügen bei den gesetzlichen Mindestlöhnen gemäß Artikel 6;
- d) Beschlüsse über die Datenerhebung und die Durchführung von Studien zur Unterrichtung der für die Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns zuständigen Stellen.

Artikel 8

Wirksamer Zugang der Arbeitnehmer zu gesetzlichen Mindestlöhnen

Die Mitgliedstaaten ergreifen in Absprache oder Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern gegebenenfalls folgende Maßnahmen, um den Zugang der Arbeitnehmer zum gesetzlichen Mindestlohnschutz zu verbessern:

- a) Vorsehen angemessener Kontrollen und Inspektionen vor Ort, die von den Arbeitsaufsichtsbehörden oder den für die Durchsetzung der gesetzlichen Mindestlöhne zuständigen Stellen durchgeführt werden; diese Kontrollen und Inspektionen müssen verhältnismäßig und diskriminierungsfrei sein; und
- b) Ausarbeitung von Leitlinien für Durchsetzungsbehörden, damit diese proaktiv gegen Arbeitgeber, die die Vorschriften nicht einhalten, vorgehen und sie verfolgen können.

KAPITEL III

HORIZONTALE BESTIMMUNGEN

Artikel 9

Öffentliches Auftragswesen

Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit den Richtlinien 2014/24/EU, 2014/25/EU und 2014/23/EU geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Wirtschaftsteilnehmer und ihre Unterauftragnehmer bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen die geltenden im Unionsrecht, in nationalen Rechtsvorschriften, in Tarifverträgen oder in Vorschriften des internationalen Arbeitsrechts festgelegten arbeitsrechtlichen Verpflichtungen in Bezug auf Löhne einhalten.

Artikel 10

Monitoring und Datenerhebung

- (1) Die Mitgliedstaaten überwachen die Abdeckung und Angemessenheit der Mindestlöhne.
- (2) Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission alle zwei Jahre jeweils vor dem 1. Oktober folgende Daten und Informationen:
 - a0) (neu) Quote der tarifvertraglichen Abdeckung
 - a) für gesetzliche Mindestlöhne:
 - i) die Höhe der gesetzlichen Mindestlöhne und den Anteil der davon erfassten Arbeitnehmer;
 - ii) eine Beschreibung der bestehenden Variationen und Abzüge;

- b) für den ausschließlich tarifvertraglich festgelegten Mindestlohnschutz:
 - i) die in Tarifverträgen für Geringverdiener festgelegten niedrigsten Gehaltsstufen oder eine entsprechende Schätzung und den Anteil der davon erfassten Arbeitnehmer oder eine entsprechende Schätzung;
 - iii) die Höhe der Löhne, die Arbeitnehmern gezahlt werden, für die kein [...] Tarifvertrag gilt, und das Verhältnis zur Höhe der Löhne, die Arbeitnehmern gezahlt werden, für die ein Tarifvertrag gilt.

Die Mitgliedstaaten sind nicht verpflichtet, die in Absatz 2 Buchstabe b Ziffer i genannten Daten für betriebliche Tarifvereinbarungen zu übermitteln.

Die Mitgliedstaaten übermitteln die in diesem Absatz genannten Statistiken und Informationen aufgeschlüsselt nach Geschlecht, Alter, Behinderung, Unternehmensgröße und Branche (soweit verfügbar).

Der erste Bericht bezieht sich auf die Jahre [*X, Y, Z: die drei Jahre vor dem Jahr der Umsetzung*] und wird bis zum [*1. Oktober YY: Jahr nach der Umsetzung*] vorgelegt. Die Mitgliedstaaten können auf Statistiken und Informationen verzichten, die nicht vor dem [*Datum der Umsetzung*] vorliegen.

- (4) Die Kommission analysiert die von den Mitgliedstaaten in den Berichten nach Absatz 2 übermittelten Daten und Informationen und erstattet dem Europäischen Parlament und dem Rat alle zwei Jahre darüber Bericht.

Artikel 10a (neu)

Informationen über den Mindestlohnschutz

Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass umfassende Informationen über den Mindestlohnschutz öffentlich verfügbar und leicht zugänglich sind. Dies gilt nicht für betriebliche Tarifvereinbarungen.

Artikel 11

Anspruch auf Rechtsbehelfe und Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

- (1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, unbeschadet besonderer Formen von Rechtsbehelfen und Streitbeilegungsverfahren, die gegebenenfalls in Tarifverträgen vorgesehen sind, Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung und Anspruch auf Rechtsbehelfe haben, falls im nationalen Recht oder in Tarifverträgen Rechte in Bezug auf gesetzliche Mindestlöhne oder den Mindestlohnschutz verankert sind und gegen sie verstoßen wurde.
- (2) Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, die in der Arbeitnehmersvertretung tätig sind, vor Benachteiligungen durch den Arbeitgeber und vor nachteiligen Folgen zu schützen, die sich aus einer Beschwerde beim Arbeitgeber oder aus Verfahren ergeben, die eingeleitet wurden, um die Einhaltung der Rechte in Bezug auf den Mindestlohnschutz durchzusetzen, falls solche Rechte im nationalen Recht oder in Tarifverträgen verankert sind und gegen sie verstoßen wurde.

Artikel 12

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen Regeln für Sanktionen bei Verstößen gegen Rechte und Verpflichtungen in Bezug auf Mindestlöhne fest, sofern diese Rechte und Verpflichtungen im nationalen Recht oder in Tarifverträgen verankert sind. Die vorgesehenen Sanktionen sind wirksam, verhältnismäßig und abschreckend.

KAPITEL IV

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 13

Durchführung

Die Mitgliedstaaten können die Sozialpartner mit der Durchführung dieser Richtlinie oder von Teilen derselben betrauen, und zwar auch mit der Erstellung des Aktionsplans gemäß Artikel 4 Absatz 2, wenn die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen. Dabei treffen die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen jederzeit eingehalten werden.

Artikel 14

Verbreitung von Informationen

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber, einschließlich KMU, von den nationalen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie sowie von den einschlägigen Bestimmungen, die bereits in Bezug auf den in Artikel 1 genannten Gegenstand in Kraft sind, Kenntnis erhalten.

Artikel 15

Bewertung und Überprüfung

Die Kommission nimmt bis [fünf Jahre nach dem Datum der Umsetzung] eine Bewertung dieser Richtlinie vor. Anschließend legt die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht über die Überprüfung der Umsetzung dieser Richtlinie vor und schlägt gegebenenfalls legislative Änderungen vor.

Artikel 16

Regressionsverbot und günstigere Bestimmungen

- (1) Diese Richtlinie rechtfertigt nicht eine Verringerung des den Arbeitnehmern in den Mitgliedstaaten bereits jetzt gewährten allgemeinen Schutzniveaus.
- (2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen.
- (3) Diese Richtlinie lässt Rechte unberührt, die Arbeitnehmern durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

Artikel 17

Umsetzung

- (1) Die Mitgliedstaaten treffen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie binnen [*zwei Jahren nach ihrem Inkrafttreten*] nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Bei Erlass dieser Vorschriften nehmen die Mitgliedstaaten in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf die vorliegende Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.

- (2) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Vorschriften mit, die sie auf dem unter diese Richtlinie fallenden Gebiet erlassen.

Artikel 18

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

Artikel 19

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am [...]

Im Namen des Europäischen Parlaments *Im Namen des Rates*
Der Präsident *Der Präsident*
