Sachstand

Einzelfragen zu allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenzen in ausgewählten Mitgliedstaaten der Europäischen Union

© 2020 Deutscher Bundestag

WD 6 - 3000 - 058/20

Einzelfragen zu allgemeinverbindlichen Lohnuntergrenzen in ausgewählten Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Aktenzeichen:	WD 6 - 3000 - 058/20
Abschluss der Arbeit:	1. September 2020
Fachbereich:	WD 6: Arbeit und Soziales

Die Wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestages unterstützen die Mitglieder des Deutschen Bundestages bei ihrer mandatsbezogenen Tätigkeit. Ihre Arbeiten geben nicht die Auffassung des Deutschen Bundestages, eines seiner Organe oder der Bundestagsverwaltung wieder. Vielmehr liegen sie in der fachlichen Verantwortung der Verfasserinnen und Verfasser sowie der Fachbereichsleitung. Arbeiten der Wissenschaftlichen Dienste geben nur den zum Zeitpunkt der Erstellung des Textes aktuellen Stand wieder und stellen eine individuelle Auftragsarbeit für einen Abgeordneten des Bundestages dar. Die Arbeiten können der Geheimschutzordnung des Bundestages unterliegende, geschützte oder andere nicht zur Veröffentlichung geeignete Informationen enthalten. Eine beabsichtigte Weitergabe oder Veröffentlichung ist vorab dem jeweiligen Fachbereich anzuzeigen und nur mit Angabe der Quelle zulässig. Der Fachbereich berät über die dabei zu berücksichtigenden Fragen.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung 4

2. Rechtslage in Deutschland 4
2.1. Gesetzlicher Mindestlohn und Branchenmindestlöhne 4
2.2. Allgemeinverbindliche Tarifverträge 4

3. Rechtslage in Österreich 5
3.1. Tarifverträge 5
3.2. Allgemeinverbindlichkeit 5

4. Rechtslage in Italien 6

5. Rechtslage in Finnland 7

6. Rechtslage in Schweden 7

7. Rechtslage in Dänemark 8

1. Einleitung

Der Fachbereich ist um Auskunft ersucht worden, inwieweit allgemeinverbindliche Lohnuntergrenzen in den EU-Staaten Österreich, Italien, Finnland, Schweden und Dänemark bestehen und wie diese ausgestaltet sind. Ein gesetzlicher Mindestlohn existiert in den genannten Staaten nicht.

Gegenstand dieses Sachstandes ist eine vergleichende Darstellung der länderspezifischen Situationen, wobei einleitend als Referenz die Rechtslage in Deutschland dargestellt wird. Soweit nichts anderes vermerkt ist, beruhen die Informationen auf Angaben aus den jeweiligen EU-Staaten.

2. Rechtslage in Deutschland

2.1. Gesetzlicher Mindestlohn und Branchenmindestlöhne

In der Bundesrepublik Deutschland gilt seit 2015 ein bundesweiter gesetzlicher Mindestlohn, auf den alle Arbeitnehmer Anspruch haben. Er wird auf der Grundlage des Mindestlohngesetzes alle zwei Jahre auf Empfehlung der Mindestlohnkommission durch Rechtsverordnung festgelegt. Die Mindestlohnkommission besteht aus einem Vorsitzenden sowie je drei Vertretern von Arbeitgebern und Arbeitnehmern und zwei Wissenschaftlern.

Daneben gelten für eine Reihe von Wirtschaftszweigen bundesweite Branchenmindestlöhne. Sie werden nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz auf der Grundlage bundesweiter Mindestlohntarifverträge der jeweiligen Branchen durch Allgemeinverbindlicherklärung nach dem Tarifvertragsgesetz oder durch Rechtsverordnung festgelegt.[1]

2.2. Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) führt ein Tarifregister, in das der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung aller bundesdeutschen Tarifverträge eingetragen werden. Auf gemeinsamen Antrag der Tarifvertragsparteien kann das BMAS nach dem Tarifvertragsgesetz unter bestimmten Voraussetzungen einen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklären. Das vom BMAS erstellte Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge wird derzeit überarbeitet. Das neueste verfügbare Verzeichnis gibt den Stand vom 1. Juli 2017 wieder. Von den damals rund 73.000 als gültig in das Tarifregister eingetragenen Tarifverträgen waren danach 443 allgemeinverbindlich.[2]

---

1 Eine Übersicht über den gesetzlichen Mindestlohn und die Branchenmindestlöhne zum Stand vom 6. Februar 2020 ist im Internet abrufbar unter: https://www.boeckler.de/pdf/ta_mindestloehne.pdf (zuletzt abgerufen am 26. August 2020).

2 Das letzte verfügbare Tarifverzeichnis ist abrufbar unter: https://www.personalorder.de/magazin/main/docs/arbeitsrecht-verzeichnis-allgemeinverbindlicher-tarifvertraege.pdf;jsessionid20805842C849831A1B94326F51D91316.pdf (zuletzt abgerufen am 26. August 2020).

3. Rechtslage in Österreich

In Österreich sind Lohnuntergrenzen branchenspezifisch durch Tarifverträge[3] festgelegt. Diese werden in schriftlicher Form zwischen den hierzu befähigten Arbeitgeberorganisationen auf der einen und Arbeitnehmerorganisationen auf der anderen Seite vereinbart. Die Tarifvertragsabdeckung beträgt in Österreich 94 Prozent.

3.1. Tarifverträge

Gesetzliche Grundlage für das Tarifvertragsrecht in Österreich sind die §§ 2 bis 21 des Arbeitsverfassungsgesetzes. Zum Abschluss von Tarifverträgen sind hiernach gesetzliche Interessenvertretungen befähigt, die in direkter oder indirekter Weise zur Regelung der Beschäftigtenbedingungen beitragen und in der Wahrnehmung der Arbeitgeber- beziehungsweise Arbeitnehmerinteressen von der anderen Partei unabhängig sind. Zu diesen Interessenvertretungen gehören die Bundes- und Landeskammer für Arbeiter und Angestellte, die Wirtschaftskammer Österreich, die Kammern der freien Berufe (Anwälte, Notare, Tierärzte, Ärzte, Zahnärzte, Apotheker, Ingenieure, Wirtschafts- und Rechnungsprüfer und zugelassenen Buchhalter) sowie die Landwirtschaftskammern.

Freiwillige Berufsvereinigungen, wie etwa der Österreichische Gewerkschaftsbund, sind nur insoweit zum Abschluss von Tarifverträgen befähigt, als sie hierzu vom Bundeseignungsamt beim Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend befähigt wurden.[4] Schließt eine entsprechend befähigte freiwillige Berufsvereinigung einen Tarifvertrag ab, verliert die gesetzliche Interessenvertretung hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung die Tarifvertragsfähigkeit für die Dauer der Geltung und für den Geltungsbereich des von der Berufsvereinigung abgeschlossenen Tarifvertrages. Hintergrund ist, dass die gesetzlichen Interessenvertretungen nur in solchen Bereichen von ihrer Tarifvertragsfähigkeit Gebrauch machen sollen, in denen keine freiwillige Berufsvereinigung aktiv ist.

Auf Seiten der Arbeitgeber gibt es in Österreich kaum freiwillige Berufsvereinigungen. Auf Seiten der Arbeitnehmer hat der Österreichische Gewerkschaftsbund die vorherrschende Stellung als freiwillige Berufsvereinigung inne. Dies führt in der Praxis dazu, dass die Mehrheit der Tarifverträge zwischen gesetzlichen Interessenvertretungen (etwa den Wirtschaftskammern) auf Arbeitgeberseite und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund als freiwilliger Berufsvereinigung auf Arbeitnehmerseite abgeschlossen werden.

3.2. Allgemeinverbindlichkeit

Tarifverträge werden in Österreich auf Branchenebene abgeschlossen. Da sämtliche Arbeitgeber einer Branche einer gesetzlichen Interessenvertretung angehören und Tarifverträge nach österreichischem Recht auch Rechtswirkung für Arbeitnehmer entfalten, die nicht Teil der Vertragspartei

---

3 In Österreich als Kollektivvertrag bezeichnet. Zum besseren Verständnis wird im Folgenden weiterhin der dem deutschen Recht entnommene Begriff des Tarifvertrages verwendet.

4 Eine Auflistung der durch das Bundeseignungsamt befähigten freiwilligen Berufsvereinigungen ist einsehbar unter: https://www.bmafj.gv.at/Themen/Arbeitsrecht/Entlohnung-und-Entgelt/Kollektivvertr%C3%A4ge.html (zuletzt abgerufen am 25. August 2020).

auf Arbeitnehmerseite sind, unterliegen alle Arbeitsverhältnisse dieser Branche dem entsprechenden Tarifvertrag.

In den wenigen Branchen der Wirtschaft, in denen freiwillige Berufsvereinigungen auf Arbeitgeberseite Vertragsparteien des Tarifvertrages sind, kann die Reichweite des Tarifvertrages auf Antrag der zuständigen Gewerkschaft durch eine Entscheidung des Bundeseignungsamtes auf sämtliche Arbeitnehmer dieser Branchen ausgeweitet werden, sofern der entsprechende Tarifvertrag von überragender Bedeutung für die jeweilige Branche ist.

4. Rechtslage in Italien[5]

Auch in Italien werden Lohnuntergrenzen branchenspezifisch in Tarifverträgen festgelegt. Darüber hinaus können auf Antrag Lohnuntergrenzen auch für individuelle Arbeitsverträge durch richterlichen Beschluss festgesetzt werden.[6]

Nationale Branchentarifverträge gelten nach italienischem Recht grundsätzlich nur für die Vertragsparteien. Einen gesetzlichen Mechanismus zur Festlegung von Lohnuntergrenzen für tarifungebundene Arbeitgeber gibt es insoweit nicht.[7] Die italienischen Zivilgerichte legen jedoch der Bestimmung des verfassungsrechtlich verbrieften Anspruchs aller Arbeitnehmer auf Zahlung einer der Qualität und dem Umfang ihrer Arbeit angemessenen Vergütung[8], die in Tarifverträgen vereinbarte Lohnuntergrenze zugrunde.[9] Insoweit entfalten die tarifvertraglichen Vereinbarungen zu Lohnuntergrenzen de facto Rechtswirkung für nichtgewerkschaftsangehörige Arbeitnehmer.

Neben der gerichtlichen Auslegung der Verfassung ist es für die allgemeinverbindliche Rechtswirkung eines Tarifvertrages auch von Bedeutung, ob zumindest der Arbeitgeber Mitglied einer Tarifpartei ist. In dem Fall wird davon ausgegangen, dass dessen Arbeitnehmer aufgrund ihrer Beschäftigung bei einem tarifgebundenen Arbeitgeber implizit mit den Regelungen des Tarifver-

---

5 Die hierzu recherchierte Informationen entsprechen möglicherweise nicht in jedem Fall dem aktuellen Stand.

6 De Matteis, Aldo / Accardo, Paola / Mammone, Giovanni, National Labour Law Profile: Italy, engl., undatiert, abrufbar im Internetauftritt der Internationalen Arbeitsorganisation: https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm (zuletzt abgerufen am 27. August 2020).

7 Burgess, Pete / Usher, Alistair, Allgemeinverbindlichkeit und Mindestlohnregelungen in Mitgliedstaaten der EU – ein Überblick, Projekt „Mindeststandards für Arbeits- und Einkommensbedingungen und Tarifsystem“ des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf: WSI 2003, S. 79, abrufbar im Internetauftritt des WSI: https://www.boeckler.de/pdf/wsi_ids_bericht_mindestloehne.pdf (zuletzt abgerufen am 31. August 2020).

8 Artikel 36 der Verfassung der Italienischen Republik.

9 Tufo, Marco, The minimum wage in Italy during the Eurozone crisis age and beyond, IUSLabor 1/2018, S. 205, 209-210, abrufbar im Internet unter https://www.semanticscholar.org/paper/The-Minimum-wage-in-Italy-during-the-Eurozone-age-Tufo/8f8048b1a224e5ffabfc60fe23f83c72e672d1ad (zuletzt abgerufen am 31. August 2020).

trages einverstanden sind und so unabhängig von der Mitgliedschaft in der entsprechenden Gewerkschaft vom Geltungsbereich des Tarifvertrages umfasst sind.[10] Nach den Ergebnissen einer im Jahr 2013 von der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen durchgeführten Unternehmenserhebung betrug die Tarifabdeckungsrate in Bezug auf Lohnvereinbarungen zum damaligen Zeitpunkt 97 Prozent.[11]

5. Rechtslage in Finnland

Auch in Finnland sind Lohnuntergrenzen branchenspezifisch in Tarifverträgen festgelegt. Die hier einschlägigen Gesetzesgrundlagen finden sich in dem finnischen Arbeitsvertragsgesetz (*Työsopimuslaki*) und Tarifvertragsgesetz (*Työehtosopimuslaki*).[12] Tarifverträge werden schriftlich zwischen den jeweiligen registrierten Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden abgeschlossen und können auch Vorgaben für Vereinbarungen auf „lokaler Ebene" enthalten. Solche dürfen grundsätzlich nur abgeschlossen werden, wenn der Tarifvertrag die Regelung einer Vereinbarung auf lokaler Ebene oder die Anwendung einer konkreten Vorschrift des Tarifvertrages am Arbeitsplatz vorsieht. Der Inhalt dieser Vereinbarung darf hierbei dem Tarifvertrag nicht zuwiderlaufen.

Tarifverträge können von dem hierfür zuständigen in Verbindung mit dem Ministerium für Soziales und Gesundheit tätigen unabhängigen Ausschuss für die Bestätigung der allgemeinen Anwendbarkeit von Tarifverträgen, für allgemeinverbindlich erklärt werden. In Finnland existieren rund 160 solcher allgemeinverbindlicher Tarifverträge.[13]

Unterfällt ein Arbeitsverhältnis weder dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages noch eines allgemeinverbindlichen Tarifvertrages, ist der Arbeitgeber nach dem Arbeitsvertragsgesetz zur Zahlung einer der Tätigkeit angemessenen normalen Vergütung verpflichtet.

6. Rechtslage in Schweden

In Schweden gibt es derzeit etwa 700 Tarifverträge, von denen jedoch weniger als 250 Lohnuntergrenzen festlegen. Ein zentrales Tarifvertragsregister gibt es in Schweden nicht.[14] Mindestlöhne

---

10 Burgess/Usher (Fn. 7), S. 83.

11 Internetauftritt der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions - Eurofound): https://www.eurofound.europa.eu/de/publications/report/2015/italy-working-life-country-profile (zuletzt abgerufen am 31. August 2020).

12 Eine inoffizielle Übersetzung der Gesetzestexte in englischer Sprache ist abrufbar unter: https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/2001/en20010055.pdf (Arbeitsvertragsgesetz) sowie https://www.finlex.fi/fi/laki/kaannokset/1946/en19460436_20010864.pdf (Tarifvertragsgesetz), (zuletzt abgerufen am 25. August 2020).

13 Ein Liste der allgemeinverbindlichen Verträge in Finnland in finnischer Sprache ist abrufbar unter: https://tyoehtosopimuksenyleissitovuudenvahvistamislautakunta.fi/tes-luettelo (zuletzt abgerufen am 25. August 2020).

14 Eine Liste der aktuell geltenden Tarifverträge führt das schwedische nationale Mediationsbüro (*Medlingsinstitutet*), abrufbar im Internet unter: https://www.mi.se/forhandling-avtal-2/gallande-avtal/ (zuletzt abgerufen am 31. August 2020).

sind vor allem in Tarifverträgen des schwedischen Gewerkschaftsverbands (*Landsorganisationen i Sverige - LO*), dem 14 Einzelgewerkschaften[15] angehören, und der größten schwedischen Angestelltengewerkschaft des Privatsektors (*Unionen*), vereinbart. Daneben gibt es Tarifverträge, die Standard-Lohnsysteme enthalten, wie z.B. im Straßen- und Flugverkehrssektor. Im Übrigen müssen die Löhne individualvertraglich ausgehandelt werden.[16]

Tarifverträge entfalten hinsichtlich aller Arbeitnehmer eines tarifgebundenen Arbeitgebers allgemeinverbindliche Rechtswirkung, unabhängig von deren eigener Tarifgebundenheit. Insgesamt sind in Schweden 90 Prozent der Arbeitnehmer von Tarifverträgen erfasst. Eine staatliche Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen gibt es nicht.

Die in Tarifverträgen enthaltenen Lohnuntergrenzen scheinen sich jedoch einem Bericht des schwedischen nationalen Mediationsbüros (*Medlingsinstitutet*) zufolge auch auf das Lohnniveau bei Arbeitgebern ohne Tarifbindung auszuwirken. Nach den Feststellungen des Berichts ist auch in Bereichen ohne Tarifvertrag die Zahl der Arbeitnehmer mit Niedriglöhnen gering.[17]

7. Rechtslage in Dänemark

Auch in Dänemark sind Lohnuntergrenzen mehrheitlich nicht Gegenstand von Tarifverträgen, wenngleich dies grundsätzlich möglich ist. Tarifverträge entfalten keine allgemeinverbindliche Rechtswirkung.

***

15 Eine Liste der Mitgliedsgewerkschaften findet sich in schwedischer Sprache im Internetauftritt des LO: https://www.lo.se/start/om_oss/organisation/forbunden (zuletzt abgerufen am 26. August 2020).

16 Vgl. dazu LO, The Collective Agreement - The Importance of Collective Agreements in Sweden, engl., abrufbar im Internetauftritt des LO: https://www.lo.se/english/the_collective_agreement (zuletzt abgerufen am 27. August 2020); eine aktuelle Auswahl von Mindestlohnvereinbarungen in Tarifverträgen bietet das schwedische nationale Mediationsbüro (*Medlingsinstitutet*) in seinem Internetauftritt: https://www.mi.se/forhandling-avtal-2/minimiloner/ (zuletzt abgerufen am 31. August 2020).

17 Hällberg, Petter / Kjellström, Christian, Collective agreements and minimum wages - A report from the Swedish National Mediation Office, engl. abrufbar im Internetauftritt des *Medlingsinstitutet*: https://www.mi.se/app/uploads/Minimum_wages_eng.pdf (zuletzt abgerufen am 27. August 2020); der Bericht enthält auch eine beispielhafte Aufstellung von Tarifverträgen mit Mindestlohnregelungen.