

Felix Syrovatka*

Abseits des neoliberalen Pfads

Warum die Mindestlohnrichtlinie ein wichtiges Projekt für Europa ist

Zusammenfassung: Ein europäischer Mindestlohn war eine langjährige Forderung der europäischen Linken. Nun hat die Europäische Union eine Richtlinie erlassen, die konkrete Kriterien für die Berechnung der nationalen Mindestlöhne aufstellt und darüber hinaus verschiedene Regelungen zur Stärkung der Tarifbindung und zum Schutz von Gewerkschaften beinhaltet. Vor dem Hintergrund der tiefen Legitimationskrise der EU und den geopolitischen Verschiebungen stellt die Mindestlohnrichtlinie eine elementare Kehrtwende in der EU-Arbeitspolitik dar, die sich in den letzten Jahrzehnten vor allem durch eine marktschaffende Stoßrichtung charakterisieren ließ.

Schlagwörter: Mindestlohn, Arbeitsbeziehungen, Europäische Integration, Europäische Union, Tarifverträge, Tarifaufonomie

Off the Neoliberal Path

Why the Minimum Wage Directive is a Right Step for Europe

Abstract: A European minimum wage has been a long-standing demand of the European Left. Now the European Union has issued a directive that sets concrete criteria for calculating national minimum wages and also includes various regulations to strengthen collective bargaining and protect trade unions. Against the backdrop of the EU's deep crisis of legitimacy and geopolitical shifts, the Minimum Wage Directive represents an elementary U-turn in EU labour policy, which in recent decades has been characterised primarily by a market-creating thrust.

Keywords: Minimum Wage, Industrial Relations, European Integration, European Union, Collective Contracts, Collective Bargaining

* Felix Syrovatka  ist Postdoktorand an der Freien Universität Berlin und Koordinator des Forschungskollegs »Gerechtigkeit durch Tarifvertrag« und Redakteur der PROKLA.

Wer sich mit der sozialen Dimension der Europäischen Union beschäftigt, wird unweigerlich auf eine Vielzahl von Appellen, Chartas und Säulen stoßen, die die Gewährleistung von sozialen Rechten versprechen. Bei näherer Betrachtung entpuppen sich diese allerdings als Papiertiger. Als etwas Verbindlicheres bleibt am Ende nur Artikel 153 AEUV übrig, der vorsieht, dass die EU die Sozialpolitiken der Mitgliedsstaaten »unterstützen und ergänzen« darf. Der gleiche Artikel schränkt in Absatz 5 aber ein, dass diese Regelung explizit nicht für »das Arbeitsentgelt, das Koalitionsrecht, das Streikrecht sowie das Aussperrungsrecht gelte«, da diese explizit von einer europäischen Regulierung auszuschließen seien.

Die sozial- und vor allem arbeitspolitischen Kompetenzen der EU sind primärrechtlich also stark begrenzt. Nichtsdestotrotz hatte es in der Eurokrise nicht nur erhebliche Eingriffe in die Arbeits- und Lohnpolitiken der Mitgliedsstaaten gegeben, sondern mit Verweis auf die gemeinsame Wirtschaftspolitik wurde auch ein arbeitspolitisches Instrumentenensemble institutionalisiert. Diese »Neue Europäische Arbeitspolitik« (Syrovatka 2022a) trug zwar einen klar marktorientierten Charakter, aber sie machte deutlich, dass ein Eingriff in die Arbeitspolitiken der Mitgliedsstaaten nicht primär eine Frage der juristischen Kompetenz ist. Vielmehr geht es hier vor allem um den politischen Willen und die politische Begründung.

Dementsprechend liefen auch die formal-juristischen Argumente des Arbeitgeberlagers ins Leere, wenn darauf verwiesen wurde, dass die im Ok-

tober 2022 verabschiedeten Mindestlohnrichtlinie gegen eben jenen Artikel 153 AEUV verstoßen würde und die EU eben keine Kompetenzen besitzen würde, die Mindestentgeltregelungen europäischer Beschäftigter zu bestimmen (BusinessEurope 2020). Abgesehen davon, dass die Richtlinie selbst keine konkrete Höhe für gesetzliche Mindestlöhne vorschreibt, sondern vielmehr einen Rahmen definiert, in der diese eben bestimmt wird, verfiel die Argumentation des Arbeitgeberlagers auch politisch nicht: einerseits weil die Krisenpolitik den europäischen Regulierungsanspruch in der Arbeitspolitik deutlich gemacht hatte und die politische Stoßrichtung der Arbeitgeberargumentation im Fall der Mindestlohnrichtlinie allzu durchschaubar war; andererseits weil sich im Vergleich zu den Jahren der EU-Krisenbearbeitung, die Kontextfaktoren europäischer Politik dramatisch verändert hatten (Sablowski u.a. 2022).

Die tiefe Legitimationskrise der EU und die geopolitischen Verschiebungen haben kurioserweise die Bedingungen für eine europäische Sozialpolitik verbessert. Nicht zuletzt der Wahlsieg der faschistischen und antieuropäischen *Fratelli d'Italia* und der Krieg in der Ukraine verdeutlichen eine neue Notwendigkeit europäischer Kohäsion. Als deren Bedingungsfaktor wird zunehmend auch die Sozialpolitik gezählt. Die »sozialpolitische Offensive« der EU mag daher primär einen stabilisierenden Effekt für die herrschende Integrationsweise besitzen, beinhaltet aber zugleich auch das Potenzial einer nachhaltigen Etablierung sozialer Instrumente auf EU-Ebene (Syrovatka 2022b).

In diesem Rahmen muss nun auch die verabschiedete »Richtlinie für angemessene Mindestlöhne in Europa« verstanden werden. Sie stellt wohl den bisher weitreichendsten Versuch dar, eine soziale und marktbegrenzende Dimension auf EU-Ebene zu verankern (Schulten/Müller 2022). Neben einem europäischen Rahmenwerk für die Einrichtung angemessener Mindestlöhne sieht sie auch die Förderung von Flächentarifverträgen vor. So definiert sie in Kontrast zum bisherigen marktliberalen Verständnis, die Existenz von Tarifvertragsstrukturen als wesentliches Instrument zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ungleichheit. Damit manifestiert sich in der Richtlinie eine gewisse Kehrtwende in der EU-Arbeitspolitik.

Die europäische Linke als Triebkraft eines europäischen Mindestlohns

Ein Blick in die Vergangenheit zeigt, dass die Debatten über einen EU-Mindestlohn in etwa so alt sind wie das europäische Projekt selbst – und dass diese Debatten vor allem in der europäischen Linken geführt und von dieser angestoßen wurden (Übersicht: Schulten 2008). Insbesondere nach der Einführung des EU-Binnenmarktes und der Verabschiedung des Maastrichter Vertrag in den 1990er-Jahren forderten verschiedene linke Kräfte die Einführung eines europäischen Mindestlohns, um den negativen Lohndruck der Wirtschaftsintegration abzuschwächen und eine Harmonisierung der unteren Lohngruppen in der EU zu realisieren. Die negative Integrationslogik des Binnenmarktes bedeutete einen Angriff auf die Arbeitsbeziehungen

und sollte daher grundsätzlich durch eine positive Regulierung der Mindestentgelte flankiert werden.

Allerdings variierten die Konzepte für einen europäischen Mindestlohn bis in die 1990er-Jahre und reichten von einem einheitlichen *nominalen* Mindestlohn für alle EU-Mitgliedsstaaten, über divergierende Mindestlohnsätze für unterschiedliche Ländergruppen bis hin zu einer Harmonisierung der *relativen* Mindestlohnsätze in den einzelnen Mitgliedsstaaten (Schulten 2012). Jedoch vereingte sich die Diskussion im Laufe der Zeit auf letzteren Vorschlag, da dieser nicht nur eine realistische Umsetzungsperspektive versprach, sondern auch für andere politische Kräfte anschlussfähig war. Dies lag hauptsächlich daran, dass das Konzept relativer Mindestlohnsätze nicht die Definition konkreter Beträge erforderte, sondern nur auf einheitliche Kriterien zur Bestimmung der nationalen Mindestlöhne. Zudem ermöglichte es, die ungleichen wirtschaftlichen Situationen in den EU-Mitgliedsstaaten zu berücksichtigen und zugleich einen relativen Harmonisierungsprozess anzustoßen.

Neuen Schwung bekam die Debatte in den 2000er-Jahren, als eine deutsch-französisch-schweizerische Forschergruppe um die gewerkschaftsnahen Arbeitswissenschaftler Thorsten Schulten und Reinhard Bispinck 14 Thesen für einen europäischen Mindestlohn veröffentlichte und ein konkretes Kriterium für die Bestimmung der relativen Mindestlöhne in der EU vorschlug: Die Wissenschaftler forderten, inspiriert durch die angelsächsische Debatte über einen *living wage*, dass »alle europäischen Länder eine nationale Mindest-

lohnnorm von mindestens 60 % des nationalen Durchschnittslohns anstreben sollten« (Schulten u.a. 2005: 256). Unter Berufung auf den sogenannten Kaitz-Indikator, der das Verhältnis zwischen Mindestlohn und durchschnittlichem Bruttomonatsverdienst bei Vollzeitbeschäftigten misst, gelten 60 Prozent als angemessenes Maß für einen Lohn. Ein solcher Mindestlohn würde gesellschaftliche Teilhabe und oftmals auch eine armutsfeste Rente garantieren. Fortan wurde daher ein europäischer Mindestlohn von 60 Prozent des Durchschnittslohns zu einer zentralen Forderung der europäischen Linken und stand auch 2008 in einer Resolution des Europäischen Parlaments (2008).

Allerdings hatte die Forderung lange keine Aussicht auf Realisierung. Denn nicht nur die Kommission und die Mitgliedsstaaten blockierten jeden Versuch, Regelungen zu erlassen, die eine positive Wirkung auf die Lohnentwicklung in der EU hätten haben können. Auch innerhalb der europäischen Gewerkschaftsbewegung gab es Vorbehalte gegen Mindestlöhne im Allgemeinen und gegen eine europäische Regulierung im Besonderen. Vor allem die starken nordeuropäischen Gewerkschaften stemmten sich gegen die Forderung und auch die deutschen Gewerkschaften waren lange skeptisch gegenüber einer europäischen Mindestlohnregelung. So befürchteten die Gewerkschaften einen Eingriff in ihre Lohnsetzungsautonomie und negative Auswirkungen auf ihre Tarifverträge (Bosch u.a. 2021). Daher war eine zentrale Wegmarke für den Erfolg, als die deutschen Gewerkschaften ihren Widerstand aufgaben und die Einführung

einer europäischen Mindestlohnregelung befürworteten.

Mit dem Amtsantritt von Jean-Claude Juncker als Kommissionspräsident dynamisierte sich die Mindestlohndebatte. In seiner Antrittsrede versprach er, gemeinsame und verbindliche Kriterien für die Mindestlöhne in der EU aufzustellen und dadurch einen elementaren Beitrag für das soziale »Triple A« zu leisten (Juncker 2014). Juncker hatte nach den Erfolgen rechtspopulistischer Parteien bei der Europawahl 2014 seine sozialpolitischen Pläne ganz bewusst mit der Bearbeitung des EU-Legitimationsdefizits verbunden. Ein europäischer Mindestlohn sollte als symbolisches Projekt nach der Eurokrise die sozialen Verwerfungen in den Mitgliedsstaaten partiell korrigieren. Wie bereits nach der Ablehnung des europäischen Verfassungsvertrags im Jahr 2005 in Frankreich¹ und den Niederlanden, verstand Juncker die Einführung gemeinsamer Mindestlohnregelungen als Möglichkeit, die europäische Linke und insbesondere die Gewerkschaften wieder in das Integrationsprojekt einzubinden (Juncker 2006).

Von der Debatte zur Richtlinie

Allerdings dauerte es bis zum Ausbruch der Coronapandemie im Frühjahr 2020, bis konkrete Schritte einleitet wurden. Bereits unter der neuen Präsidentin Ursula von der Leyen, initiierte die Kommission eine Konsultation mit

1 Die französische Linke begründete ihre Ablehnung des Verfassungsvertrags unter anderem mit dem Fehlen eines europäischen Mindestlohns.

den europäischen Tarifpartnern und formulierte im Anschluss die Absicht, das Kriterium von 60 Prozent in einer Richtlinie festzuschreiben. Nachdem im Vorfeld ausschließlich über eine eher unverbindliche Mitteilung zum Thema diskutiert worden war, war der im Oktober 2020 veröffentlichte Richtlinienentwurf für die meisten Beobachter*innen eine Überraschung: zum einen weil eine Richtlinie deutlich verbindlicher ist und ihre nicht ordnungsgemäße Umsetzung in den Mitgliedsstaaten ein Vertragsverletzungsverfahren und empfindliche Strafen nach sich ziehen kann, zum anderen weil sich die Kommission damit auf juristisch unsicheres Terrain wagte. Allerdings wurde der Richtlinienentwurf frühzeitig als rechtssicher eingestuft, da er weder direkt in die Bestimmung der Mindestlohnhöhe eingreift noch ein bestimmtes Mindestlohnsystem vorschreibt, sondern nur einheitliche europäische Kriterien formuliert (Eichenhofer 2021). Damit beruht die Richtlinie auf eben jenem Artikel 153 Absatz 1 AEUV und liegt im Kompetenzbereich der EU.

Nachdem das Europäische Parlament im November 2021 eine ambitionierte Resolution zum Kommissionsvorschlag verabschiedet hatte, waren die Verhandlungen im Trilog mit den Mitgliedsstaaten ein wahrer Kraftakt. Ein Bündnis aus nord- und osteuropäischen Staaten blockierte eine Einigung. Am Ende ermöglichten die Bemühungen der französischen Ratspräsidentschaft und die geschickte Strategie der Verhandlungsdelegation des Europaparlaments eine Einigung (Schulten/Müller 2022). Insbesondere die ausdrückliche Betonung, dass Mitgliedsstaaten ohne

gesetzlichen Mindestlohn nicht zu dessen Einrichtung verpflichtet werden, machte den Weg zu einer Einigung frei. So hatten sich vor allem jene Staaten gegen die Mindestlohnrichtlinie gewandt, die über keinen allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn verfügen. In diesen Staaten werden Mindestlöhne nur für einzelne Branchen und Berufsgruppen über Tarifverträge festgelegt. Dementsprechend berührt die Richtlinie ausschließlich gesetzliche Mindestlöhne. Trotz dieser Zugeständnisse sprachen sich im Oktober 2022 die beiden skandinavischen Länder Dänemark und Schweden bei der Ratsabstimmung gegen die Mindestlohnrichtlinie aus, die rechtspopulistische Regierung Ungarns enthielt sich.

Die Richtlinie für angemessene Mindestlöhne

Im Vorfeld hatten verschiedene Beobachter*innen, auch ich selbst, eine deutliche Verwässerung der Richtlinie durch den Rat im Trilog prognostiziert (Syrovatka 2022b). Dies ist aber in dieser Form nicht eingetreten. Im Gegenteil konnte sich das Europaparlament mit seinen weitreichenden Forderungen in den wesentlichen Streitfragen durchsetzen, sodass die Richtlinie nicht nur ihre grundlegende Stoßrichtung behielt, sondern sogar in wesentlichen Kennzahlen und Bestimmungen erweitert wurde (Europäische Union 2022). Die Richtlinie zielt nämlich darauf ab, einen »einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen, die Armut trotz Erwerbstätigkeit zu verringern, den sozialen Zusammenhalt und die soziale Aufwärtskonvergenz zu fördern und das geschlechterspezifische Lohngefäl-

le zu verringern« (Art. 5(1)). Zugleich umfasst sie neben dem Rahmenwerk für die Definition nationaler Mindestlöhne auch Regelungen zur Stärkung nationaler Kollektivvertragssysteme und zum Schutz von Beschäftigten und Gewerkschaften.

Konkret definiert das Rahmenwerk vier Kriterien für die Angemessenheit, die bei der Festlegung des nationalen Mindestlohns berücksichtigt werden müssen. Dies sind neben der allgemeinen Lohnhöhe und ihrer Wachstumsraten auch die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne und die nationale Produktivitätsentwicklung. Die Nationalstaaten sind zwar darin frei, weitere Kriterien in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen, allerdings müssen diese der Zielsetzung der Richtlinie entsprechen und dürfen nicht zu einer Senkung des Mindestlohns führen. Daher sind der Einbeziehung dämpfender Kriterien zumindest gewisse Grenzen gesetzt. Für die indikative Definition der Mindestlohnhöhe empfiehlt die Richtlinie mit einer Kann-Bestimmung die »international gebräuchlichen [...] Referenzwerte von 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns« (Art. 5(4)), was eine deutliche Verbesserung zum Kommissionsvorschlag darstellt. Einerseits sind die Referenzwerte von Bewegungsgründen in den Richtlinien text gewandert und haben damit nochmals deutlich an Verbindlichkeit gegenüber den Mitgliedsstaaten gewonnen. Zwar verpflichtet die Formulierung die Mitgliedsstaaten nicht direkt zur Einhaltung der Kriterien, aber sie definiert einen normativen Referenzrahmen, an dem sich die nationale Mindestlohnentwicklung in Zukunft

messen lassen muss. Andererseits sind die beiden Referenzwerte in der Formulierung durch ein »und« miteinander verbunden, womit sie nicht als Alternative, sondern als Ergänzung zueinander gelesen werden müssen. Nach Angaben von Schulten und Müller (2022) würde die Erfüllung beider Kriterien für mehr als 25 Millionen Arbeitnehmer*innen eine Erhöhung ihrer Löhne bedeuten.

Darüber hinaus sieht die Richtlinie vor, dass die Mitgliedsstaaten Maßnahmen treffen, um sowohl den unbehinderten Zugang zum Mindestlohn zu gewährleisten als auch Rechtssicherheit für die Beschäftigten zu schaffen, wenn diese Verstöße gegen den Mindestlohn melden. Was zunächst einmal technisch klingt, ist für die flächendeckende Umsetzung unverzichtbar, zeigt doch gerade das deutsche Beispiel, dass die Umgehung des Mindestlohns eine liebgewonnene Praxis von Unternehmen wird, wenn eine offizielle und anonyme Meldequelle ebenso fehlt wie wirksame Sanktionen. Hier soll die Richtlinie einen Riegel vorschieben, verlangt sie doch von den Mitgliedsstaaten, dass diese »wirksame, verhältnismäßige und abschreckende« (Art. 13) Sanktionen gegen Mindestlohnverstöße einführen. Das ist eine bemerkenswerte Formulierung, die entgegen dem üblichen EU-Jargon das Wort »Verhältnismäßigkeit« vermeidet und damit versucht, dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) und anderen nationalen Gerichten keinen Ansatzpunkt zu liefern, die Richtlinie im Nachhinein zu verwässern. Diese semantische Praxis findet sich in der gesamten Richtlinie wieder.

Der zweite Schwerpunkt der Richtlinie ist die Stärkung von Kollektivver-

handlungen. In Artikel 9 der Richtlinie findet sich die Aufforderung, dass die Vergabe öffentlicher Aufträge nur an Unternehmen erfolgen soll, die die Verpflichtungen einhalten, die in sektoral gültigen Tarifverträgen festgelegt sind. Darüber hinaus werden alle Mitgliedsstaaten, deren Tarifbindung unter 80 Prozent liegt, dazu verpflichtet, in Zusammenarbeit mit den Tarifpartnern einen Rahmen zu schaffen, um Kollektivverhandlungen zu fördern. Damit verbunden ist die Entwicklung konkreter Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der Tarifbindung und eines konkreten Zeitplans, wann diese umgesetzt werden sollen. Dieser Aktionsplan soll regelmäßig durch die Kommission kontrolliert und alle fünf Jahre durch die Mitgliedsstaaten überarbeitet werden. Da die Tarifbindung derzeit nur in Schweden, Finnland, Belgien, Österreich und Frankreich über 80 Prozent liegt, wird diese Regelung einen Großteil der Mitgliedsstaaten betreffen und den dortigen Gewerkschaften einen wichtigen Ansatzpunkt zur Verbesserung ihrer institutionellen Machressourcen bieten.

Ein dritter Schwerpunkt liegt auf dem Schutz von Arbeitnehmer*innenrechten und Gewerkschaften. Einerseits wird in Artikel 3(3) konkret den Gewerkschaften die Kompetenz für Tarifverhandlungen zugesprochen – und nicht allgemeinen Arbeitnehmerorganisationen, wie es noch im Kommissionsentwurf geheißen hatte. Andererseits verpflichtet die Richtlinie die Mitgliedsstaaten dazu, Maßnahmen zu ergreifen, um Gewerkschaften und organisierte Arbeitnehmer*innen vor Angriffen und Eingriffe in ihrer Arbeit zu schützen und ein störungsfreies Arbeiten zu

ermöglichen. Ganz explizit fordert die Richtlinie von den Mitgliedsstaaten in Artikel 4 jegliche Form von *Union Busting* oder der Behinderung gewerkschaftlicher Vertretung zu verbieten und unter Strafe zu stellen.

Eine elementare Kehrtwende in der EU-Arbeitspolitik

Vor dem Hintergrund einer jahrzehntelangen Wirtschafts- und Wettbewerbspolitik, die kollektive Arbeitsbeziehungen als Wettbewerbshindernis und zuletzt in der Eurokrise als Hemmnis zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit betrachtete, muss die Richtlinie als elementare Kehrtwende in der EU-Politik in Bezug auf Löhne und Kollektivverhandlungen verstanden werden. Erstmals seit dem *Weißbuch Wachstum, Wettbewerb, Beschäftigung* von 1993 wird Arbeitspolitik auf EU-Ebene explizit in einen marktkorrigierenden Kontext gestellt und werden Kollektivvereinbarungen zwischen den Tarifparteien als wesentliches Instrument zur Bekämpfung von Armut verstanden. Damit kann sie nicht nur zu einer Stärkung der nationalen Mindestlohnregime führen, sondern bietet den progressiven Kräften in allen europäischen Mitgliedsstaaten ebenso die Möglichkeit, auf eine Stärkung oder Wieder-Etablierung sektoraler Tarifverhandlungen zu drängen.

Wie stark die Richtlinie und die damit verbundene Debatte über armutsfeste Mindestlöhne bereits im Vorfeld gewirkt haben, zeigt das Beispiel Irland. Nicht nur hatte die dortige Regierung nach der Bekanntgabe des Verhandlungsergebnisses im Trilog eine Erhöhung des nationalen Mindestlohns

auf 60 Prozent des Durchschnittslohns beschlossen, sondern zugleich eine Expertenkommission zur Zukunft des Tarifvertragssystems eingesetzt. In deren Abschlussbericht wird mit explizitem Bezug auf die Mindestlohnrichtlinie, die Einführung einer Anerkennungspflicht der Gewerkschaften für die Arbeitgeber und damit letztlich eine Abkehr vom voluntaristischen Tarifvertragssystem empfohlen (Labour Employer Economic Forum 2022). In anderen EU-Länder wie den Niederlanden oder Belgien hat die Mindestlohnrichtlinie zu starken Debatten über eine Erhöhung des nationalen Mindestlohns geführt – gerade auch vor dem Hintergrund der aktuellen Inflationsdynamik.

Allerdings darf die Richtlinie, insbesondere in ihrer Verbindlichkeit, auch nicht überbewertet werden. Zwar macht sie konkrete Vorgaben für die Festlegung der Mindestlöhne, allerdings bleibt die Richtlinie in weiten Teilen unkonkret und überlässt – wohl oder übel – die Definition der konkreten Mindestlohnhöhe den nationalen Mitgliedsstaaten. Hier bestehen für die nationalen Regierungen im Zweifel Spielräume, die Richtlinie bei der nationalen Umsetzung zu verwässern. Insbesondere das Kriterium der Produktivitätsentwicklung könnte eine dynamischere Entwicklung der Mindestlöhne verhindern. Dabei wird es vor allem von den progressiven nationalen Kräften abhängen, auf eine korrekte Umsetzung im nationalen Recht zu pochen und ein Schleifen der Richtlinie – wie bei der EU-Entsenderichtlinie teilweise geschehen – zu verhindern.

Auf europäischer Ebene dagegen wird es darauf ankommen, die quantitativen Empfehlungen in Bezug auf die

Mindestlohnhöhe und die Tarifbindung in einen Rahmen zu überführen, der eine verbindlichere Überwachung ermöglicht. So bestünde die Möglichkeit, die Indikatoren in das *Social Scoreboard* der Kommission zu integrieren und sie im Rahmen des Europäischen Semesters zu überwachen. Zugleich könnten sie in den länderspezifischen Empfehlungen eine größere Rolle spielen, um »wirtschaftspolitische« Empfehlungen zu verhindern, die in Löhnen vor allem Kostenfaktoren und in Kollektivverhandlungen Wettbewerbshemmnisse sehen.

Die Herausforderungen auf nationaler und europäischer Ebene zeigen, dass die Nachhaltigkeit der Richtlinie und damit auch der Kehrtwende in der EU-Arbeitspolitik wesentlich von den nationalen und europäischen Kräfteverhältnissen abhängen wird. Daher wird die Aufgabe der progressiven Kräfte sein, sie in ihrer Umsetzung auf nationaler Ebene ebenso zu verteidigen, wie auf europäischer Ebene gegen die bereits angekündigten Klagen von Wirtschafts- und Kapitalverbänden.

Literatur

- Bosch, Gerhard u.a. (2021): The interplay of minimum wages and collective bargaining in Germany. In: Dingeldey, Irene u.a. (Hg.): Minimum wage regimes. Statutory regulation, collective bargaining and adequate levels. London/New York: 115-136. DOI: <https://doi.org/10.4324/9780429402234-8>.
- BusinessEurope (2020): Proposal for an EU Directive on fair minimum wages. Brüssel.
- Eichenhofer, Eberhard (2021): Statthaftigkeit eines EU-Rechtsrahmens für gesetzliche Mindestlöhne nach dem Entwurf der Kommission über eine Richtlinie für angemessene Mindestlöhne. Gutachten im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbunds. Berlin.

- Europäische Union (2022): Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union. PE-CONS 28/22. Brüssel.
- Europäisches Parlament (2008): Förderung der sozialen Integration und die Bekämpfung der Armut, einschließlich der Kinderarmut, in der EU. (2008/2034 (INI)). Straßburg.
- Juncker, Jean-Claude (2006): Weltmacht oder Wertemacht Europa? Anspruch und Wirklichkeit. Rede auf dem Katholikentag 2006. URL: <https://gouvernement.lu/>, Zugriff: 17.10.2022.
- (2014): Ein neuer Start für Europa: Meine Agenda für Jobs, Wachstum, Fairness und demokratischen Wandel. Politische Leitlinien für die nächste Europäische Kommission. Brüssel.
- Labour Employer Economic Forum (2022): Final Report of the LEEF High Level Working Group on Collective Bargaining. Dublin.
- Sablowski, Thomas u.a. (2022): Krise und Regulation des Kapitalismus in der Europäischen Union. In: PROKLA 207 52(2): 231-252. DOI: <https://doi.org/10.32387/prokla.v52i207.1991>.
- Schulten, Thorsten u.a. (2005): Theses for a European minimum wage policy. In: Transfer: European Review of Labour and Research 11(2): 256-259. DOI: <https://doi.org/10.1177/102425890501100213>.
- (2008): Towards a European Minimum Wage Policy? Fair Wages and Social Europe. In: European Journal of Industrial Relations 14(4): 421-439. DOI: <https://doi.org/10.1177/0959680108097494>.
 - (2012): European minimum wage policy: A concept for wage-led growth and fair wages in Europe. In: International Journal of Labour Research 4(1): 85-104.
 - / Müller, Torsten (2022): Die Europäische Mindestlohnrichtlinie – Paradigmenwechsel für ein soziales Europa. In: Wirtschaft & Gesellschaft (i.E).
- Syrovatka, Felix (2022a): Neue Europäische Arbeitspolitik. Umkämpfte Integration in der Eurokrise. Frankfurt/M./New York.
- (2022b): Stabilisierung statt Paradigmenwechsel. In: PROKLA 206 52(1): 119-140. DOI: <https://doi.org/10.32387/prokla.v52i206.1962>.



Stephan Kaufmann /
Antonella Muzzupappa
Crash Kurs Krise
Wie die Finanzmärkte
funktionieren
Eine kritische Einführung

176 Seiten | Paperback
10,5 x 14,5 cm
€ 8,- [D] / € 8,30 [A]
ISBN 978-3-86505-756-3

BERTZ + FISCHER

»Ein ziemlich erhellendes Buch, über das Wirtschaftssystem, in dem wir gerade leben.«
(Uli Hufen, WDR 3, *Gutenbergs Welt*) | »Ein kurzweiliges Büchlein, das erklärt, wie die
alles dominierenden Finanzmärkte funktionieren.« (*Frankfurter Rundschau*).

www.bertz-fischer.de | mail@bertz-fischer.de | Newsletter: bertz-fischer.de/newsletter

OXI

DIE ÖKONOMIEKRITISCHE
MONATSZEITUNG

**Kapitalismus?
Das kann
böse enden.
Wir erklären,
was los ist!**



**JETZT TESTEN!
3 AUSGABEN FÜR 10 €**

OXIBLOG.DE/OXI-ABO

