

## TAE erteilt Mindestlohn-Vorhaben der EU eine klare Absage

Unter dem Vorwand, für sozial gerechte Löhne in den Mitgliedsstaaten sorgen zu wollen, strengt die EU-Kommissionspräsidentin von der Leyen die EU-weite Einführung von „angemessenen Mindestlöhnen“ an.

Auch wenn das Ziel an sich auf den ersten Blick verlockend klingt, ist es im Kern nur eine unnötige Forderung der EU, denn bereits 21 der EU-27 haben einen gesetzlich geregelten Mindestlohn.

<b>Mindestlohnvergleich in der Europäischen Union</b>				
<b>Land</b>	<b>Mindestlohn pro Stunde</b>			
	<b>2017</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
Luxemburg	11,27 Euro	11,97 Euro	12,38 Euro	<b>12,73 Euro</b>
Frankreich	9,76 Euro	10,03 Euro	10,15 Euro	<b>10,25 Euro</b>
Niederlande	9,52 Euro	9,91 Euro	10,14 Euro	<b>10,34 Euro</b>
Irland	9,25 Euro	9,80 Euro	9,80 Euro	<b>10,20 Euro</b>
Belgien	9,28 Euro	9,66 Euro	9,66 Euro	<b>9,85 Euro</b>
Deutschland	8,84 Euro	9,19 Euro	9,35 Euro	<b>9,50 Euro</b>
Großbritannien	8,79 Euro	8,85 Euro	9,35 Euro Zum 31.01.2020 ausgetreten	
Spanien	4,29 Euro	5,45 Euro	5,76 Euro	<b>5,76 Euro</b>
Slowenien	4,65 Euro	5,10 Euro	5,44 Euro	<b>5,92 Euro</b>
Malta	4,25 Euro	4,40 Euro	4,48 Euro	<b>4,53 Euro</b>
Portugal	3,36 Euro	3,61 Euro	3,83 Euro	<b>4,01 Euro</b>
Griechenland	3,35 Euro	3,39 Euro	3,76 Euro	<b>3,76 Euro</b>
Litauen	2,32 Euro	3,39 Euro	3,72 Euro	<b>3,93 Euro</b>
Estland	2,78 Euro	3,21 Euro	3,48 Euro	<b>3,48 Euro</b>
Tschechien	2,44 Euro	3,11 Euro	3,40 Euro	<b>3,42 Euro</b>
Polen	2,65 Euro	3,05 Euro	3,50 Euro	<b>3,64 Euro</b>
Slowakei	2,50 Euro	2,99 Euro	3,33 Euro	<b>3,58 Euro</b>
Kroatien	2,51 Euro	2,92 Euro	3,17 Euro	<b>3,26 Euro</b>
Ungarn	2,35 Euro	2,69 Euro	2,85 Euro	<b>2,74 Euro</b>
Rumänien	1,65 Euro	2,68 Euro	2,81 Euro	<b>2,84 Euro</b>
Lettland	2,25 Euro	2,54 Euro	2,54 Euro	<b>2,96 Euro</b>
Bulgarien	1,42 Euro	1,72 Euro	1,84 Euro	<b>2,00 Euro</b>

Quellen: Europäischer Tarifbericht des WSI 2017/ 2019; Statista Januar 2019/ Februar 2021; TAE, eigene Darstellung  
21 der 27 EU-Mitgliedsländer haben bereits einen gesetzlich geregelten Mindestlohn (früher 22, dann Austritt GB).  
Nur 6 Länder haben keinen gesetzlich geregelten Mindestlohn. Diese sind: Dänemark, Schweden, Finnland, Österreich, Italien, Zypern.

Um eines an dieser Stelle klar zu stellen: Selbstverständlich ist der europäische Steuerzahlerbund TAE für Gerechtigkeit am Arbeitsmarkt. Dazu gehören die Gleichstellung von Frauen und Männer, Verbot der Diskriminierung, Lohntransparenz, Zugang zur Bildung sowie Angebote von Weiterbildungsmaßnahmen. Wir begrüßen deshalb Maßnahmen der EU, die zu mehr Wachstum und mehr Beschäftigung (nur in dieser Reihenfolge funktioniert es) und damit zu mehr Wohlstand der Menschen in Europa führen.

Aber: Wachstum lässt sich nicht gesetzlich verordnen! Wer längerfristigen wirtschaftlich Erfolg haben will, muss die Lohnsteigerungen am Markt erwirtschaften

können. Löhne werden national bereits heute in bewährter Manier durch Tarifverhandlungen und Vereinbarung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern festgelegt. In Zeiten unbesetzter Stellen, also hoher Arbeitsnachfrage, haben Arbeitnehmer eine gute Verhandlungsposition: Noch sind gute Arbeitskräfte in den meisten Ländern Mangelware.

Ob derartige Eingriffe in den Arbeitsmarkt durch die Festsetzung einheitlicher Mindestlöhne in Europa zielführend sind, ist stark zu bezweifeln.

Zudem liegt es in der ureigenen Verantwortung der einzelnen Länder, für ein angemessenes Lohnniveau zu sorgen, wozu auch die Einführung von nationalen Mindestlöhnen gehört.

Die geplante Einmischung der EU stellt einen Eingriff in diese Autonomie der Mitgliedsländer dar, nationale Entscheidungskompetenzen sollen zwangsweise nach Brüssel verlagert werden. Dies setzt das Subsidiaritätsprinzip außer Kraft und führt zu einem Verlust des Standortvorteils von Ländern mit niedrigem Lohnniveau.

Zur Erinnerung: Nach den Plänen von der Leyens will die EU, dass es in allen EU-Mitgliedsländern Mindestlöhne in Höhe von 60% des Medianlohns bzw. 50% des durchschnittlichen Lohns geben soll. Für Deutschland würde dies einen Mindestlohn von € 13,00 bedeuten, also mehr als ein Drittel höher als der bisherige Mindestlohn von € 9,50.

Nicht alle Wirtschaftszweige können jedoch einen solchen Mindestlohn leisten. Er droht unweigerlich ein Anstieg der Verbraucherpreise und der Druck zur Rationalisierung in den betroffenen Unternehmen wächst. Dies wiederum bedroht unmittelbar Arbeitsplätze. Man will eigentlich etwas Gutes tun, schadet damit aber möglicherweise mehr. Was bringt dann die Einführung eines solchen EU-Mindestlohns?

Aus diesem Grund fordern wir auch eine umfassende Gesetzesfolgenabschätzung.

Länder wie Schweden, Dänemark und Finnland, die bisher keinen gesetzlichen Mindestlohn haben, aber ein überdurchschnittlich hohes Lohnniveau, sorgen sich, dass ein von der EU vorgegebener Weg einer Mindestlohnberechnung in ihren Ländern sogar zu niedrigeren Löhnen führen könnte! Nimmt man das „Schlusslicht“ der EU-Länder mit bereits existierendem Mindestlohn, nämlich Bulgarien, wo der durchschnittliche monatliche Bruttolohn bei ca. € 635 liegt (€ 617 in 2018 laut Statistik mit angenommener 3% Steigerung), so zeigt sich, dass der von der EU angestrebte Mindestlohn sogar unter dem derzeitigen Mindestlohn von € 2,00 liegen würde, nämlich bei € 1,88.

Auch hier stellt sich die Frage nach der von Frau von der Leyen beabsichtigten Schaffung sozialer Gerechtigkeit.

Es sollte jedem Befürworter von EU-Mindestlöhnen klar sein, dass in EU-Mitgliedsländern, die relativ niedrige Durchschnittslöhne haben, eine Anhebung des bereits existierenden Mindestlohns um wenige Prozentpunkte für die Bevölkerung nicht unbedingt zu wesentlich höheren Löhnen führt. Aber für diese Länder führen außerordentlich erzwungenen Lohnerhöhungen zu Einbußen von Standortvorteilen

und damit zu den oben genannten wirtschaftlichen Nachteilen bzw. Einbußen. Diese müssten dann ggf. durch Transferleistungen der EU ausgeglichen werden.

Deshalb sind wir vom Steuerzahlerbund auch vehement gegen die Abschaffung des Einstimmigkeitsprinzips, damit Forderungen - wie zum Beispiel die Einführung eines EU-Mindestlohns - nicht einfach gegen die Stimmen und Interessen der betroffenen Länder durchgesetzt werden können.

Wobei fairerweise festzustellen ist, dass die Länder durchaus mehr tun könnten als heute! Es liegt im Wesentlichen in der nationalen Verantwortung Hemmnisse abzubauen und Dinge zu verbessern, z.B. durch Bürokratieabbau, die Sicherstellung der Einhaltung bestehender Vorschriften im Arbeitsrecht sowie durch die Schaffung gezielter steuerlicher Vergünstigungen und Anreize für Unternehmen und Arbeitnehmer. Es muss in den Ländern mehr getan werden, dass dort mehr in Humankapital investiert werden kann.

Wir haben z.B. nur dank unseres Musterprozesses vor Gericht und dem daraus resultierenden Verfassungsgerichtsurteil in Deutschland erwirkt, dass Kosten für ein Zweitstudium steuerlich geltend gemacht werden können, was die Finanzämter vorher abgelehnt hatten. Ähnlich verhält es sich bei Unternehmen, die nicht in jedem Land alle Kosten für Bildungsmaßnahmen steuerlich geltend machen können.

Die EU und die Mitgliedsländer sollten unseres Erachtens stärker daran arbeiten, die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen zur Aus- und Weiterbildung zu verbessern, sowohl für Arbeitnehmer als auch die Arbeitgeber; Anreize zu schaffen und weniger Gebote und Verbote!

Lohnend für die Länder kann es auch immer sein, ein Blick über die Grenzen zu werfen, schlicht Best-Practice zu betreiben und erfolgreiche Modelle auszuprobieren. Ein derartiges Modell ist die „duale Ausbildung“ in Deutschland und Österreich. Diese öffnet Menschen die Chance auf Bildung auf dem zweiten Bildungsweg. Diese aber deswegen EU-weit obligatorisch zu machen, wäre der falsche Ansatz.

In dem Konzept der EU-Kommission fehlt uns ein wichtiger Punkt: Es fehlt die Motivation, Menschen das Wagnis der Selbständigkeit näher zu bringen. Wir brauchen mehr Gründermentalität, den Mut und die Freude, sich selbstständig zu machen und nicht primär den Weg in ein Angestelltenverhältnis zu suchen.

Alles zentral von „Brüssel“ regeln zu wollen, verschafft nur den extremen Parteien weiteren Auftrieb. Eine EU-Sozialpolitik nach dem Motto „one size fits all“ wird kaum erfolgreich sein, denn sie berücksichtigt nicht die unterschiedlichen Kulturen und Mentalitäten, die Möglichkeiten, die verschiedenen Interessen oder Strukturen sowie die Administrationsfähigkeit von Verwaltungen.

Brüssel, München, 22. April 2021

[www.taxpayers-europe.org](http://www.taxpayers-europe.org)