

RICHTLINIEN

RICHTLINIE (EU) 2022/2041 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 19. Oktober 2022

über 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 Buchstabe b 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 Sozialausschusses ⁽¹⁾,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽²⁾,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 3 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) 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, wobei sie anstrebt, für Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt, ein hohes Maß an Umweltschutz und Verbesserung der Umweltqualität zu sorgen und gleichzeitig die soziale Gerechtigkeit und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Gemäß Artikel 9 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) trägt die Union unter anderem den Erfordernissen im Zusammenhang mit der Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus, mit der Gewährleistung eines angemessenen sozialen Schutzes und mit der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung Rechnung.
- (2) Gemäß Artikel 151 AEUV verfolgen die Union und die Mitgliedstaaten eingedenk der sozialen Grundrechte, wie sie in der Europäischen Sozialcharta (ESC) festgelegt sind, unter anderem folgende Ziele: Förderung der Beschäftigung, Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, um auf dem Wege des Fortschritts ihre Angleichung zu ermöglichen, einen angemessenen sozialen Schutz und den sozialen Dialog.
- (3) Gemäß Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ⁽⁴⁾ hat jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen. Artikel 27 der Charta sieht das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Unterrichtung und Anhörung vor. In Artikel 28 der Charta ist festgelegt, dass die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber oder ihre jeweiligen Organisationen nach dem Unionsrecht und den nationalen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten das Recht haben, Tarifverträge auf den geeigneten Ebenen auszuhandeln und zu schließen. In Artikel 23 der Charta ist das Recht auf Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, verankert.
- (4) In der ESC ist festgelegt, dass alle Arbeitnehmer das Recht auf gerechte Arbeitsbedingungen haben. Darüber hinaus wird darin das Recht der Arbeitnehmer auf ein gerechtes Arbeitsentgelt anerkannt, das ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard sichert. Außerdem werden in der Charta die Rolle, die frei geschlossene Gesamtarbeitsverträge sowie gesetzliche Verfahren der Mindestlohnfestsetzung bei der wirksamen Ausübung dieses Rechts spielen, das Recht aller Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sich in örtlichen, nationalen und internationalen Organisationen zum Schutz ihrer wirtschaftlichen und sozialen Interessen zu vereinigen, sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen anerkannt.

⁽¹⁾ Stellungnahme vom 25. März 2021 (Abl. C 220 vom 9.6.2021, S. 106).

⁽²⁾ Stellungnahme vom 19. März 2021 (Abl. C 175 vom 7.5.2021, S. 89).

⁽³⁾ Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 14. September 2022 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 4. Oktober 2022.

⁽⁴⁾ Abl. C 326 vom 26.10.2012, S. 391.

- (5) Kapitel II der europäischen Säule sozialer Rechte (im Folgenden „Säule“), 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 Säule wird das Recht der Arbeitnehmer auf eine gerechte Entlohnung, die ihnen einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, bekräftigt. Weiterhin ist darin festgelegt, dass angemessene Mindestlöhne zu gewährleisten sind, die vor dem Hintergrund der nationalen wirtschaftlichen und sozialen Bedingungen den Bedürfnissen der 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 gemäß den nationalen Verfahren und unter Wahrung der Tarifautonomie auf transparente und verlässliche Weise festzulegen sind. Grundsatz Nr. 8 der Säule sieht vor, dass die Sozialpartner bei der Konzeption und Umsetzung der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik gemäß den nationalen Verfahren angehört werden und darin bestärkt werden, Kollektivverträge über sie betreffende Fragen auszuhandeln und zu schließen, und zwar unter Wahrung ihrer Autonomie und des Rechts auf Kollektivmaßnahmen.
- (6) In Leitlinie 5 im Anhang des Beschlusses (EU) 2020/1512 des Rates ^(⁵) werden die Mitgliedstaaten, in denen nationale Mechanismen zur Festsetzung gesetzlicher Mindestlöhne existieren, aufgefordert, eine wirksame Beteiligung der Sozialpartner an der Lohnfestsetzung sicherzustellen und so für gerechte Löhne zu sorgen, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen, wobei im Hinblick auf eine Aufwärtskonvergenz besonderes Augenmerk auf Gruppen mit niedrigem und mittlerem Einkommen zu legen ist. In dieser Leitlinie werden die Mitgliedstaaten auch aufgefordert, den sozialen Dialog und Tarifverhandlungen mit dem Ziel der Lohnfestsetzung zu fördern. Weiterhin werden die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner aufgefordert, dafür zu sorgen, dass alle 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 und die nationalen Gepflogenheiten achten. In der Mitteilung der Kommission vom 17. September 2020 mit dem Titel „Jährliche Strategie für nachhaltiges Wachstum 2021“ heißt es, dass die Mitgliedstaaten Maßnahmen erlassen sollten, um für faire Arbeitsbedingungen zu sorgen. Darüber hinaus wurde in der Mitteilung der Kommission vom 17. Dezember 2019 mit dem Titel „Jährliche Strategie für nachhaltiges Wachstum 2020“ darauf hingewiesen, dass es vor dem Hintergrund zunehmender sozialer Gefälle wichtig ist, eine faire Entlohnung aller Arbeitnehmer sicherzustellen. Länderspezifische Empfehlungen ergingen an eine Reihe von Mitgliedstaaten im Bereich der Mindestlöhne, um die Festlegung und Aktualisierung von Mindestlöhnen zu verbessern.
- (7) Bessere Lebens- und Arbeitsbedingungen, auch durch angemessene Mindestlöhne, kommen sowohl Arbeitnehmern und Unternehmen in der Union als auch der Gesellschaft und der Wirtschaft im Allgemeinen zugute und sind eine Grundvoraussetzung für faires, inklusives und nachhaltiges Wachstum. Durch die Verringerung der Unterschiede bei der Abdeckung und Angemessenheit des Mindestlohnschutzes wird ein Beitrag zu mehr Fairness auf dem Arbeitsmarkt der Union, zur Vorbeugung und Verringerung von lohnbezogenen und sozialen Ungleichheiten sowie zu mehr wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt und Aufwärtskonvergenz geleistet. Der Wettbewerb im Binnenmarkt sollte auf hohen Sozialstandards, einschließlich eines hohen Arbeitnehmerschutzniveaus und der Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze sowie auf Innovationen und Produktivitätssteigerungen beruhen und gleiche Wettbewerbsbedingungen gewährleisten.
- (8) Wie das Übereinkommen Nr. 131 (1970) der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) über die Festsetzung von Mindestlöhnen anstrebt, schützen in angemessener Höhe festgesetzte Mindestlöhne, wie sie im nationalen Recht oder in Tarifverträgen festgelegt sind, das Einkommen der Arbeitnehmer, insbesondere benachteiligter Arbeitnehmer, und tragen dazu bei, eine angemessene Lebensgrundlage zu sichern. Mindestlöhne, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen und somit eine angemessene Untergrenze erreichen, können zur Verringerung der Armut auf nationaler Ebene und zur Stützung der Binnennachfrage und der Kaufkraft beitragen, die Arbeitsanreize stärken, Lohnungleichheiten, das geschlechtsspezifische Lohngefälle und Armut trotz Erwerbstätigkeit verringern und den Einkommensrückgang in Zeiten eines wirtschaftlichen Abschwungs begrenzen.
- (9) Die Armut trotz Erwerbstätigkeit in der Union hat im zurückliegenden Jahrzehnt zugenommen, und mehr Arbeitnehmer sind aktuell von Armut betroffen. In einem wirtschaftlichen Abschwung sind angemessene Mindestlöhne für den Schutz von Personen im Niedriglohnsektor von besonderer Bedeutung, da diese den Folgen eines wirtschaftlichen Abschwungs am stärksten ausgesetzt sind, und sie haben einen hohen Stellenwert bei der Unterstützung einer nachhaltigen und inklusiven wirtschaftlichen Erholung, die zu einer Steigerung von hochwertigen Arbeitsplätzen führen dürfte. Für einen nachhaltigen Aufschwung ist es unerlässlich, dass die Unternehmen, insbesondere Klein- und Kleinunternehmen, florieren. In Anbetracht der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ist es wichtig, die Angemessenheit der Löhne in den Niedriglohnbranchen, die sich in der Krise als unverzichtbar und von großem sozialem Wert erwiesen haben, neu zu bewerten.

⁽⁵⁾ 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) Frauen, jüngere Beschäftigte, Wanderarbeitnehmer, Alleinerziehende, Geringqualifizierte, Menschen mit Behinderungen sowie insbesondere mehrfach diskriminierte Personen verdienen noch immer mit höherer Wahrscheinlichkeit den Mindestlohn oder einen niedrigen Lohn als andere Gruppen. Angesichts der Überrepräsentation von Frauen in Niedriglohntätigkeiten trägt die Verbesserung der Angemessenheit der Mindestlöhne zur Gleichstellung der Geschlechter, zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohn- und Rentengefälles sowie zur Beseitigung der Armut von Frauen und ihren Familien und zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum in der Union bei.
- (11) Die durch die COVID-19-Pandemie verursachte Krise hat erhebliche Auswirkungen auf den Dienstleistungssektor, Kleinunternehmen und kleine Unternehmen, die einen hohen Anteil von Niedrig- und Mindestlohnbeziehern aufweisen. Mindestlöhne sind daher auch angesichts der strukturellen Entwicklungen wichtig, die die Arbeitsmärkte neu prägen und zunehmend mit einem hohen Anteil prekärer und atypischer Beschäftigungsverhältnisse einhergehen, die häufig Teilzeit-, Saison-, Plattform- und Zeitarbeitskräfte betreffen. Dies hat in vielen Fällen zu einer verstärkten Polarisierung der Arbeitsmärkte geführt, was in den meisten Mitgliedstaaten einen wachsenden Anteil von Berufen und Branchen mit niedrigen Löhnen und geringen Qualifikationsanforderungen und in einigen ein stärkeres Lohngefälle mit sich gebracht hat. Für Arbeitnehmer mit atypischen Verträgen ist es schwieriger, sich zu organisieren und Tarifverträge auszuhandeln.
- (12) In allen Mitgliedstaaten gibt es einen Mindestlohnschutz; in einigen Mitgliedstaaten wird er durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und Tarifverträge festgelegt, in anderen hingegen ausschließlich durch Tarifverträge. Die unterschiedlichen nationalen Gepflogenheiten in den Mitgliedstaaten sollten geachtet werden.
- (13) Der in Tarifverträgen festgelegte Mindestlohnschutz in Niedriglohnberufen ist angemessen und ermöglicht daher in den meisten Fällen einen würdigen Lebensstandard und hat sich als ein wirksames Mittel erwiesen, um die Armut trotz Erwerbstätigkeit zu bekämpfen. In mehreren Mitgliedstaaten sind die gesetzlichen Mindestlöhne im Vergleich zu anderen Löhnen in der Wirtschaft üblicherweise niedrig. Im Jahr 2018 lag der gesetzliche Mindestlohn für alleinstehende Mindestlohnbezieher in neun Mitgliedstaaten unter der Armutsgefährdungsschwelle.
- (14) Nicht alle Arbeitnehmer in der Union sind wirksam durch Mindestlöhne geschützt, denn in einigen Mitgliedstaaten beziehen manche Arbeitnehmer in der Praxis, obwohl sie unter die Mindestlohnregelung fallen, ein geringeres Entgelt als den gesetzlichen Mindestlohn, da geltende Vorschriften nicht eingehalten werden. Es wurde festgestellt, dass solche Verstöße insbesondere Frauen, junge Menschen, Geringqualifizierte, Wanderarbeitnehmer, Alleinerziehende, Menschen mit Behinderungen und Arbeitnehmer mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie befristet Beschäftigte und Teilzeitbeschäftigte und landwirtschaftliche Arbeitskräfte und Gastgewerbepersonal betreffen. Diese Verstöße führen in der Folge zu geringeren Löhnen. In Mitgliedstaaten, in denen sich der Mindestlohnschutz gänzlich aus Tarifverträgen ergibt, geht man davon aus, dass zwischen 2 % und 55 % aller Arbeitnehmer nicht von diesem Schutz erfasst sind.
- (15) Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen bestimmt, dass Arbeitnehmer mit Behinderungen, auch solche in geschützten Beschäftigungsverhältnissen, für gleichwertige Arbeit ein gleiches Entgelt erhalten. Dieser Grundsatz ist auch im Hinblick auf den Mindestlohnschutz relevant.
- (16) Obgleich starke Tarifverhandlungssysteme, insbesondere auf sektoraler bzw. branchenübergreifender Ebene, dazu beitragen, einen angemessenen Mindestlohnschutz sicherzustellen, wurden in den letzten Jahrzehnten traditionelle Tarifverhandlungsstrukturen untergraben, was unter anderem auf strukturelle Verschiebungen in der Wirtschaft hin zu weniger gewerkschaftlich organisierten Sektoren und auf den Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft zurückzuführen ist, insbesondere infolge gewerkschaftsfeindlicher Praktiken und der Zunahme prekärer und atypischer Beschäftigungsformen. Darüber hinaus sind sektorale und branchenübergreifende Tarifverhandlungen nach der Finanzkrise 2008 in einigen Mitgliedstaaten stark unter Druck geraten. Tarifverhandlungen auf sektoraler und branchenübergreifender Ebene sind jedoch ein wesentlicher Faktor zur Erreichung eines angemessenen Mindestlohnschutzes und müssen daher gefördert und gestärkt werden.
- (17) Im Einklang mit Artikel 154 AEUV 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 angehört. Es gab keine Einigung zwischen den Sozialpartnern über die Aufnahme von Verhandlungen zu diesen Fragen. Es ist jedoch wichtig, unter Achtung des Subsidiaritätsprinzips auf Unionsebene Maßnahmen zu ergreifen, um die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Union und insbesondere die Angemessenheit der Mindestlöhne zu verbessern, wobei die Ergebnisse der Anhörung der Sozialpartner zu berücksichtigen sind.

- (18) Zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen und der sozialen Aufwärtskonvergenz in der Union werden mit dieser Richtlinie auf Unionsebene Mindestanforderungen und Verfahrenspflichten für die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne festgelegt und der effektive Zugang der Arbeitnehmer zum Mindestlohnschutz verbessert, und zwar in Form eines gesetzlichen Mindestlohns, wo es einen solchen gibt, oder nach Maßgabe von Tarifverträgen im Sinne dieser Richtlinie. Durch diese Richtlinie werden auch Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung gefördert.
- (19) Im Einklang mit Artikel 153 Absatz 5 AEUV zielt diese Richtlinie weder darauf ab, die Höhe der Mindestlöhne in der Union zu vereinheitlichen, noch einen einheitlichen Mechanismus für die Festsetzung von Mindestlöhnen zu schaffen. Sie greift nicht in die Freiheit der Mitgliedstaaten ein, gesetzliche Mindestlöhne festzulegen oder den Zugang zum tarifvertraglich garantierten Mindestlohnschutz gemäß dem nationalen Recht und im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten und den Besonderheiten eines jeden Mitgliedstaats sowie unter vollständiger Achtung nationaler Zuständigkeiten und der Vertragsfreiheit der Sozialpartner zu fördern. Diese Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, in denen die Lohngestaltung ausschließlich tarifvertraglich geregelt ist, weder zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns noch zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen, und eine solche Verpflichtung sollte daraus auch nicht abgeleitet werden. Darüber hinaus wird mit der Richtlinie kein Lohnniveau festgelegt, da dies unter das Recht der Sozialpartner zum Abschluss von Verträgen auf nationaler Ebene und in die entsprechende Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt.
- (20) Diese Richtlinie trägt der Tatsache Rechnung, dass die Mitgliedstaaten, die dieses Übereinkommen ratifiziert haben, gemäß dem IAO-Seearbeitsübereinkommen von 2006 ⁽⁶⁾ in seiner geänderten Fassung nach Anhörung der repräsentativen Verbände der Reeder und Seeleute Verfahren zur Festlegung von Mindestlöhnen für Seeleute festlegen müssen. Repräsentative Verbände von Schiffseignern und Seeleuten sollen an diesen Verfahren teilnehmen. Angesichts ihrer Besonderheiten sollten die sich aus diesen Verfahren ergebenden Rechtsakte der Mitgliedstaaten nicht den Vorschriften über gesetzliche Mindestlöhne gemäß Kapitel II dieser Richtlinie unterliegen. Diese Rechtsakte sollten die Tarifautonomie zwischen Schiffseignern oder ihren Organisationen und Seeleuterverbänden nicht beeinträchtigen.
- (21) Unter Einhaltung der Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates ⁽⁷⁾ 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 vom Gerichtshof der Europäischen Union (im Folgenden „Gerichtshof“) für die Festlegung des Arbeitnehmerbegriffs aufgestellten Kriterien zu berücksichtigen sind. Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, könnten Arbeitnehmer sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor sowie Hausangestellte, Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, Praktikanten, Auszubildende und andere atypisch Beschäftigte sowie Scheinselbstständige und nicht angemeldete Arbeitnehmer in den Anwendungsbereich der vorliegenden Richtlinie fallen. Personen, die tatsächlich selbstständig sind, fallen nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie, da sie diese 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.
- (22) Gut funktionierende Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung sind ein gutes Mittel, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer durch angemessene Mindestlöhne geschützt werden, die deshalb einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen. In den Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen unterstützen Tarifverhandlungen die allgemeine Lohnentwicklung und tragen somit zur Verbesserung der Angemessenheit der Mindestlöhne sowie der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer 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.

⁽⁶⁾ Entscheidung 2007/431/EG des Rates vom 7. Juni 2007 zur Ermächtigung der Mitgliedstaaten, das Seearbeitsübereinkommen 2006 der Internationalen Arbeitsorganisation im Interesse der Europäischen Gemeinschaft zu ratifizieren (ABl. L 161 vom 22.6.2007, S. 63).

⁽⁷⁾ Verordnung (EG) Nr. 593/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 17. Juni 2008 über das auf vertragliche Schuldverhältnisse anzuwendende Recht (Rom I) (ABl. L 177 vom 4.7.2008, S. 6).

- (23) Ein Mindestlohnschutz durch Tarifverträge ist sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber und Unternehmen von Vorteil. In einigen Mitgliedstaaten gibt es keine gesetzlichen Mindestlöhne. In diesen Mitgliedstaaten werden Löhne und auch der Mindestlohnschutz ausschließlich durch Tarifverhandlungen zwischen Sozialpartnern festgelegt. Die Durchschnittslöhne in diesen Mitgliedstaaten zählen zu den höchsten in der Union. Diese Systeme zeichnen sich durch eine sehr hohe tarifvertragliche Abdeckung sowie einen hohen Grad der Zugehörigkeit zu Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften aus. Mindestlöhne, die in Tarifverträgen festgelegt sind, welche für allgemein verbindlich erklärt werden, ohne dass der die Allgemeinverbindlichkeit erklärende Behörde ein Ermessensspielraum in Bezug auf den Inhalt der geltenden Bestimmungen zustünde, sollten nicht als gesetzliche Mindestlöhne gelten.
- (24) Vor dem Hintergrund einer rückläufigen tarifvertraglichen Abdeckung ist es von grundlegender Bedeutung, dass die Mitgliedstaaten Tarifverhandlungen fördern, die Wahrnehmung des Rechts auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung erleichtern und damit die tarifvertragliche Lohnfestsetzung stärken, um den Mindestlohnschutz der Arbeitnehmer zu verbessern. Die Mitgliedstaaten haben das IAO-Übereinkommen Nr. 87 (1948) über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes und das IAO-Übereinkommen Nr. 98 (1949) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen ratifiziert. Das Recht auf Kollektivverhandlungen wird im Rahmen dieser IAO-Übereinkommen, des IAO-Übereinkommens Nr. 151 (1978) über den Schutz des Vereinigungsrechtes und über Verfahren zur Festsetzung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst und des IAO-Übereinkommens 154 (1981) über die Förderung von Kollektivverhandlungen sowie der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten und der ESC anerkannt. Durch die Artikel 12 und 28 der Charta werden die Versammlungs- und Vereinigungsfreiheit bzw. das Recht auf Tarifverhandlungen und Arbeitskampfmaßnahmen garantiert. Gemäß ihrer Präambel werden diese Rechte, wie sie sich insbesondere aus der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten und den von der Union und dem Europarat beschlossenen Sozialchartas ergeben, durch die Charta bekräftigt. Die Mitgliedstaaten sollten gegebenenfalls und gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen bei der Lohnfestsetzung ergreifen. Zu solchen Maßnahmen könnten unter anderem Maßnahmen gehören, die den Zugang von Gewerkschaftsvertretern zu den Arbeitnehmern erleichtern.
- (25) 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 80 %. Auch in den meisten Mitgliedstaaten mit hohen Mindestlöhnen im Vergleich zum Durchschnittslohn beträgt die tarifvertragliche Abdeckung mehr als 80 %. Daher sollte jeder Mitgliedstaat mit einer tarifvertraglichen Abdeckung von unter 80 % Maßnahmen erlassen, um solche Tarifverhandlungen zu fördern. Jeder Mitgliedstaat mit einer tarifvertraglichen Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 % sollte einen Rahmen schaffen, mit dem die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen geschaffen werden, und einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen aufstellen, um die tarifvertragliche Abdeckung schrittweise zu erhöhen. Um die Autonomie der Sozialpartner zu respektieren, was ihr Recht auf Tarifverhandlungen einschließt und jede Verpflichtung zum Abschluss von Tarifverträgen ausschließt, sollte der Schwellenwert von 80 % tarifvertraglicher Deckung nur als ein Indikator verstanden werden, durch den die Verpflichtung zur Erstellung eines Aktionsplans ausgelöst wird.

Der Aktionsplan sollte regelmäßig, mindestens alle fünf Jahre, überprüft und erforderlichenfalls überarbeitet werden. Der Aktionsplan und seine Aktualisierungen sollten der Kommission mitgeteilt und veröffentlicht werden. Jeder Mitgliedstaat sollte über die geeignete Form seines Aktionsplans entscheiden. Ein Aktionsplan, den ein Mitgliedstaat vor dem Inkrafttreten dieser Richtlinie angenommen hat, kann als Aktionsplan im Sinne dieser Richtlinie betrachtet werden, sofern er Maßnahmen zur wirksamen Förderung von Tarifverhandlungen enthält und sofern mit ihm die Verpflichtungen gemäß dieser Richtlinie erfüllt werden. Jeder Mitgliedstaat sollte den Aktionsplan nach Anhörung der Sozialpartner oder im Einvernehmen mit ihnen oder auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner nach Maßgabe ihrer Einigung festlegen. Die tarifvertragliche Abdeckung in den Mitgliedstaaten ist sehr unterschiedlich, was auf eine Reihe von Faktoren zurückzuführen ist, darunter die nationalen Traditionen und Gepflogenheiten sowie der historische Kontext. Dies sollte bei der Analyse der Fortschritte im Hinblick auf eine höhere tarifvertragliche Abdeckung berücksichtigt werden, insbesondere im Zusammenhang mit dem in dieser Richtlinie vorgesehenen Aktionsplan.

- (26) Für die Festlegung und Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhne sind solide Regeln und Verfahren und funktionierende Praktiken erforderlich, um angemessene Mindestlöhne sicherzustellen und gleichzeitig bestehende Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten und neue zu schaffen sowie für gleiche Wettbewerbsbedingungen zu sorgen und die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, einschließlich Kleinunternehmen sowie kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU), zu erhalten. Diese Regeln, Verfahren und Praktiken umfassen eine Reihe von Bestandteilen, die zur Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne beitragen sollen, darunter Kriterien, von denen sich die Mitgliedstaaten bei der Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen 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 Indexierungsmechanismen ist ein weiteres Element einer verantwortungsvollen Vorgehensweise und ermöglicht eine sachkundige und inklusive Beschlussfassung. Die Mitgliedstaaten sollten den Sozialpartnern sachdienliche Informationen über die Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne zur Verfügung stellen. Wenn den Sozialpartnern die Möglichkeit gegeben wird, Stellungnahmen abzugeben und eine begründete Antwort auf Stellungnahmen zu erhalten, die vor der Vorlage von Vorschlägen zur Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne und vor der Beschlussfassung abgegeben wurden, könnte dies zu einer angemessenen Einbeziehung der Sozialpartner in das Verfahren beitragen.

- (27) Mitgliedstaaten, die einen automatischen Indexierungsmechanismus verwenden, einschließlich halbautomatischer Mechanismen, bei denen eine verpflichtende Mindesthöhung des gesetzlichen Mindestlohns zumindest garantiert ist, sollten die Verfahren zur Anpassung an die gesetzlichen Mindestlöhne mindestens alle vier Jahre durchführen. Im Zuge dieser regelmäßigen Aktualisierungen sollte der Mindestlohn unter Berücksichtigung der Leitkriterien bewertet und sein Betrag anschließend erforderlichenfalls geändert werden. Die Häufigkeit der automatischen Indexierungsanpassungen einerseits und der Aktualisierungen der gesetzlichen Mindestlöhne andererseits kann unterschiedlich sein. Mitgliedstaaten, in denen es keine automatischen oder halbautomatischen Indexierungsmechanismen gibt, sollten ihren gesetzlichen Mindestlohn mindestens alle zwei Jahre aktualisieren.
- (28) Mindestlöhne gelten als angemessen, wenn sie angesichts der Lohnskala im jeweiligen Mitgliedstaat gerecht sind und den Arbeitnehmern auf der Grundlage einer Vollzeitbeschäftigung einen angemessenen Lebensstandard sichern. Die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne wird unter Berücksichtigung der jeweiligen nationalen sozioökonomischen Bedingungen, einschließlich des Beschäftigungswachstums und der Wettbewerbsfähigkeit, und regionaler und sektoraler Entwicklungen von jedem einzelnen Mitgliedstaat bestimmt und bewertet. Im Hinblick auf diese Bestimmung sollten die Mitgliedstaaten die Kaufkraft, die langfristigen nationalen Produktivitätsniveaus und -entwicklungen sowie die Lohnniveaus, die Lohnverteilung und das Lohnwachstum berücksichtigen.

Neben anderen Instrumenten kann ein Waren- und Dienstleistungskorb zu realen Preisen, der auf nationaler Ebene festgelegt wird, entscheidend dazu beitragen, die Lebenshaltungskosten mit dem Ziel zu bestimmen, einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen. Neben den materiellen Bedürfnissen wie Nahrung, Kleidung und Wohnraum könnte auch die Notwendigkeit der Teilnahme an kulturellen, bildungsbezogenen und sozialen Aktivitäten berücksichtigt werden. Die Festlegung und Aktualisierung gesetzlicher Mindestlöhne sollte getrennt von den Mechanismen zur Einkommensstützung erwogen werden. Die Mitgliedstaaten sollten Indikatoren und entsprechende Referenzwerte verwenden, um die Angemessenheit des gesetzlichen Mindestlohns zu beurteilen. Die Mitgliedstaaten können zwischen international üblichen Indikatoren und/oder den auf nationaler Ebene verwendeten Indikatoren wählen. Die Bewertung könnte sich auf international übliche Referenzwerte stützen, wie die Höhe des Bruttomindestlohns bei 60 % des Bruttomedianlohns und die Höhe des Bruttomindestlohns bei 50 % des Bruttodurchschnittslohns, die derzeit nicht von allen Mitgliedstaaten eingehalten werden, oder die Höhe des Nettomindestlohns bei 50 % oder 60 % des Nettodurchschnittslohns. Die Bewertung könnte auch auf Referenzwerten beruhen, die mit auf nationaler Ebene verwendeten Indikatoren verbunden sind, wie etwa dem Vergleich des Nettomindestlohns mit der Armutsgrenze und der Kaufkraft von Mindestlöhnen.

- (29) Unbeschadet der Befugnis der Mitgliedstaaten, den gesetzlichen Mindestlohn festzulegen und Abweichungen und Abzüge zuzulassen, ist es wichtig, zu vermeiden, dass Abweichungen und Abzüge weithin genutzt werden, da sie sich negativ auf die Angemessenheit der Mindestlöhne auswirken könnten. Es sollte sichergestellt werden, dass bei Abweichungen und Abzügen die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit eingehalten werden. Mit Abweichungen und Abzügen sollte daher ein legitimes Ziel verfolgt werden. Beispiele für solche Abzüge könnten die Rückforderung von zu hoch angesetzten ausbezahlten Beträgen oder die Anordnung von Abzügen durch eine Justiz- oder Verwaltungsbehörde sein. Hingegen besteht bei anderen Abzügen, z. B. solchen, die im Zusammenhang mit der für die Ausübung einer Tätigkeit erforderlichen Ausrüstung stehen oder auf Sachleistungen, z. B. auf die Unterkunft, angewandt werden, ein hohes Risiko, dass sie unverhältnismäßig sind. Darüber hinaus sollte diese Richtlinie nicht dahingehend ausgelegt werden, als verpflichte sie die Mitgliedstaaten, Abweichungen oder Abzüge von den Mindestlöhnen einzuführen.
- (30) Ein wirksames Durchsetzungssystem, einschließlich verlässlicher Überwachungskontrollen und Inspektionen vor Ort, ist erforderlich, um sicherzustellen, dass die nationalen Rahmenregelungen für den gesetzlichen Mindestlohn und ihre Einhaltung gut funktionieren. Um die Wirksamkeit der Durchsetzungsbehörden zu stärken, ist zudem eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern erforderlich, auch um kritische Herausforderungen wie missbräuchliche Unterauftragsvergabe, Scheinselbstständigkeit, Nichterfassung von Überstunden oder Gesundheits- und Sicherheitsrisiken im Zusammenhang mit gesteigerter Arbeitsleistung anzugehen. Die Kapazitäten der Durchsetzungsbehörden sollten ebenfalls ausgebaut werden, insbesondere durch Schulungen und Orientierungshilfen. Routinebesuche und unangekündigte Besuche, Gerichts- und Verwaltungsverfahren und Sanktionen bei Verstößen sind wichtige Mittel, um die Arbeitgeber von Verstößen abzuhalten.

- (31) Die wirksame Umsetzung des Mindestlohnschutzes, der gesetzlich vorgeschrieben oder in Tarifverträgen festgelegt ist, ist für die Vergabe und 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 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, ergreifen die öffentlichen Auftraggeber oder Auftraggeber gemäß Artikel 30 Absatz 3 und Artikel 42 Absatz 1 der Richtlinie 2014/23/EU⁽⁸⁾, Artikel 18 Absatz 2 und Artikel 71 Absatz 1 der Richtlinie 2014/24/EU⁽⁹⁾ und Artikel 36 Absatz 2 und Artikel 88 Absatz 1 der Richtlinie 2014/25/EU⁽¹⁰⁾ des Europäischen Parlaments und des Rates geeignete Maßnahmen, einschließlich der Möglichkeit, Bedingungen für die Auftragsausführung einzuführen, und stellen sicher, dass die Wirtschaftsteilnehmer auf ihre Arbeitnehmer die in Tarifverträgen für die betreffende Branche und den betreffenden geografischen Bereich festgelegten Löhne anwenden und die Rechte der Arbeitnehmer und Gewerkschaften gemäß dem IAO-Übereinkommen Nr. 87 (1948) über Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts und dem IAO-Übereinkommen Nr. 98 (1949) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechts und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen, auf die in diesen Richtlinien Bezug genommen wird, einhalten, um die geltenden arbeitsrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen. Die vorliegende Richtlinie begründet jedoch keine über diese Richtlinien hinausgehenden Verpflichtungen.
- (32) Für Antragsteller, die finanzielle Unterstützung aus den Fonds und Programmen der Union gemäß der Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates⁽¹¹⁾ und den darin festgelegten grundlegenden Voraussetzungen erhalten, sollten die Vorschriften für die Vergabe öffentlicher Aufträge und Konzessionen angemessen angewandt werden, auch im Hinblick auf die Einhaltung der Bestimmungen von Tarifverträgen.
- (33) Nur durch zuverlässige Überwachung und Datenerhebung lässt sich ein wirksamer Mindestlohnschutz bewirken. Für die Datenerhebung können die Mitgliedstaaten auf ausreichend repräsentative Stichprobenerhebungen, nationale Datenbanken, harmonisierte Daten von Eurostat und aus anderen öffentlich zugänglichen Quellen wie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung zurückgreifen. In Ausnahmefällen, in denen keine genauen Daten verfügbar sind, können die Mitgliedstaaten Schätzungen verwenden. Den Arbeitgebern, insbesondere den Kleinstunternehmen und anderen KMU, sollte durch die Umsetzung der Anforderungen an die Datenerhebung kein unnötiger Verwaltungsaufwand entstehen. 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, ihre Analyse der Höhe und der Entwicklung der Angemessenheit und Abdeckung der gesetzlichen Mindestlöhne sowie der tarifvertraglichen Abdeckung vorlegen.

Darüber hinaus sollten die Fortschritte im Rahmen der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Koordinierung auf Unionsebene überwacht werden. In diesem Zusammenhang können der Rat oder die Kommission den Beschäftigungsausschuss und den Ausschuss für Sozialschutz gemäß Artikel 150 bzw. 160 AEUV ersuchen, in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Entwicklung der tarifvertraglichen Abdeckung und die Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne in den Mitgliedstaaten auf der Grundlage des von der Kommission erstellten Berichts und anderer multilateraler Überwachungsinstrumente wie des Benchmarkings zu prüfen. Bei einer derartigen Prüfung müssen die Ausschüsse die Sozialpartner auf Unionsebene, einschließlich der branchenübergreifenden Sozialpartner, gemäß Artikel 150 bzw. 160 AEUV einbeziehen.

⁽⁸⁾ 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).

⁽⁹⁾ 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).

⁽¹⁰⁾ 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).

⁽¹¹⁾ Verordnung (EU) 2021/1060 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 mit gemeinsamen Bestimmungen für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds Plus, den Kohäsionsfonds, den Fonds für einen gerechten Übergang und den Europäischen Meeres-, Fischerei und Aquakulturfonds sowie mit Haushaltsvorschriften für diese Fonds und für den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds, den Fonds für die innere Sicherheit und das Instrument für finanzielle Hilfe im Bereich Grenzverwaltung und Visumpolitik (ABl. L 231 vom 30.6.2021, S. 159).

- (34) Die Arbeitnehmer sollten gemäß der Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates⁽¹²⁾ einfachen Zugang zu umfassenden Informationen über gesetzliche Mindestlöhne sowie über den Mindestlohnschutz haben, der in allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegt ist, damit Transparenz und Vorhersehbarkeit in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen, auch für Menschen mit Behinderungen, sichergestellt sind.
- (35) Die Arbeitnehmer und die Arbeitnehmervertreter, einschließlich derjenigen, die Mitglieder oder Vertreter von Gewerkschaften sind, sollten in der Lage sein, ihr Recht auf Verteidigung auszuüben, wenn ihre Rechte in Bezug auf den Mindestlohnschutz, die im nationalen Recht oder in Tarifverträgen festgelegt sind, verletzt wurden. Um zu verhindern, dass Arbeitnehmern ihre Rechte, die im nationalen Recht oder in Tarifverträgen festgelegt sind, vorenthalten werden, sollten die Mitgliedstaaten — unbeschadet spezifischer Rechtsbehelfe und Möglichkeiten der Streitbeilegung, die in Tarifverträgen festgelegt sind, einschließlich Systemen zur Streitbeilegung auf kollektiver Ebene — die erforderlichen Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Arbeitnehmer Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung und Anspruch auf Rechtsbehelfe haben sowie einen wirksamen Schutz durch Justiz und/oder Verwaltung vor jeder Form von Benachteiligung genießen, wenn sie von ihrem Recht auf Verteidigung Gebrauch machen. Die Einbeziehung der Sozialpartner in die Weiterentwicklung unparteiischer Streitbeilegungsmechanismen in den Mitgliedstaaten kann von Vorteil sein. Die Arbeitnehmer sollten über die Rechtsbehelfsmechanismen informiert werden, damit sie ihr Recht auf Rechtsbehelfe wahrnehmen können.
- (36) Die Kommission sollte eine Bewertung vornehmen, die die Grundlage für eine Überprüfung der wirksamen Durchführung dieser Richtlinie bildet. Das Europäische Parlament und der Rat sollten über die Ergebnisse dieser Überprüfung unterrichtet werden.
- (37) 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 Unionsebene zur Verbesserung der Angemessenheit und Abdeckung der Mindestlöhne dazu beitragen, die Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Union weiter zu verbessern und die Bedenken hinsichtlich möglicher negativer wirtschaftlicher Auswirkungen isolierter Maßnahmen der Mitgliedstaaten zu verringern. 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 EUV 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.
- (38) Mit dieser Richtlinie werden Verfahrenspflichten in Form von Mindestanforderungen 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 Durchführung 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, insbesondere nicht für die Senkung oder Abschaffung der Mindestlöhne.
- (39) Bei der Durchführung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten unnötige administrative, finanzielle oder rechtliche Auflagen vermeiden, und zwar insbesondere solche, die der Gründung und dem Ausbau von KMU entgegenstehen. Den Mitgliedstaaten wird daher nahegelegt, die Auswirkungen ihrer Umsetzungsmaßnahmen auf KMU 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. Sollten die Mitgliedstaaten feststellen, dass KMU bei den Umsetzungsmaßnahmen unverhältnismäßig beeinträchtigt werden, sollten sie die Einführung von Maßnahmen in Erwägung ziehen, um diese KMU bei der Anpassung ihrer Vergütungsstrukturen an die neuen Anforderungen zu unterstützen.

⁽¹²⁾ Richtlinie (EU) 2016/2102 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Oktober 2016 über den barrierefreien Zugang zu den Websites und mobilen Anwendungen öffentlicher Stellen (ABl. L 327 vom 2.12.2016, S. 1).

- (40) Die Verordnungen (EU) 2021/240 ⁽¹³⁾ und (EU) 2021/1057 ⁽¹⁴⁾ des Europäischen Parlaments und des Rates 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 dieser Rahmen. Gemäß der Verordnung (EU) 2021/1057 müssen die Mitgliedstaaten einen angemessenen Betrag für den Kapazitätsaufbau der Sozialpartner bereitstellen —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Gegenstand

(1) Zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen in der Union, insbesondere der Angemessenheit der Mindestlöhne der Arbeitnehmer, um zur sozialen Aufwärtskonvergenz beizutragen und die Lohnungleichheit zu verringern, wird mit dieser Richtlinie ein Rahmen geschaffen für

- a) die Angemessenheit von gesetzlichen Mindestlöhnen mit dem Ziel, angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen zu erreichen;
- b) die Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung;
- c) die Verbesserung des effektiven Zugangs der Arbeitnehmer zum Recht auf Mindestlohnschutz, sofern dies im nationalen Recht und/oder in Tarifverträgen festgelegt ist.

(2) Diese Richtlinie berührt nicht die Autonomie der Sozialpartner sowie deren Recht, Tarifverträge auszuhandeln und abzuschließen.

(3) Im Einklang mit Artikel 153 Absatz 5 AEUV berührt diese Richtlinie nicht die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Festlegung der Höhe von Mindestlöhnen sowie die Entscheidung der Mitgliedstaaten, gesetzliche Mindestlöhne festzulegen, den Zugang zum tarifvertraglich garantierten Mindestlohnschutz zu fördern oder beides zu tun.

(4) Die Anwendung dieser Richtlinie erfolgt in voller Übereinstimmung mit dem Recht auf Tarifverhandlungen. Diese Richtlinie darf nicht so ausgelegt werden, als verpflichte sie einen Mitgliedstaat

- a) in dem die Lohngestaltung ausschließlich tarifvertraglich geregelt ist, zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns;
- b) dazu, Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären.

(5) Die Rechtsakte, mit denen ein Mitgliedstaat die Maßnahmen in Bezug auf Mindestlöhne von Seeleuten durchführt, die regelmäßig von der Gemeinsamen Seeschiffahrtskommission oder einem anderen vom Verwaltungsrat des Internationalen Arbeitsamts ermächtigten Gremium festgelegt werden, unterliegen nicht Kapitel II dieser Richtlinie. Diese Rechtsakte lassen das Recht auf Tarifverhandlungen und die Möglichkeit, höhere Mindestlöhne festzulegen, unberührt.

⁽¹³⁾ Verordnung (EU) 2021/240 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 10. Februar 2021 zur Schaffung eines Instruments für technische Unterstützung (Abl. L 57 vom 18.2.2021, S. 1).

⁽¹⁴⁾ Verordnung (EU) 2021/1057 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und zur Aufhebung der Verordnung (EU) Nr. 1296/2013 (Abl. L 231 vom 30.6.2021, S. 21).

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 zu berücksichtigen ist.

Artikel 3

Begriffsbestimmungen

Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck

1. „Mindestlohn“ das gesetzlich oder tarifvertraglich festgelegte Mindestentgelt, das ein Arbeitgeber, auch im öffentlichen Sektor, den Arbeitnehmern für die in einem bestimmten Zeitraum geleistete Arbeit zu zahlen hat;
2. „gesetzlicher Mindestlohn“ einen gesetzlich oder durch andere verbindliche Rechtsvorschriften festgelegten Mindestlohn mit Ausnahme der tarifvertraglichen Mindestlöhne, die für allgemein verbindlich erklärt wurden, ohne dass die die Allgemeinverbindlichkeit erklärende Behörde über einen Ermessensspielraum bezüglich des Inhalts der anwendbaren Bestimmungen verfügt;
3. „Tarifverhandlungen“ alle Verhandlungen gemäß dem nationalen Recht und im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten in jedem Mitgliedstaat zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen;
4. „Tarifvertrag“ eine schriftliche Vereinbarung über Bestimmungen zu Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die von den Sozialpartnern geschlossen wird, die gemäß dem nationalen Recht und im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten im Namen von Arbeitnehmern bzw. Arbeitgebern Verhandlungen führen können, einschließlich solcher Tarifverträge, die für allgemein verbindlich erklärt wurden;
5. „tarifvertragliche Abdeckung“ den Anteil der Arbeitnehmer auf nationaler Ebene, für die ein Tarifvertrag gilt, berechnet als das Verhältnis der Zahl der Arbeitnehmer, für die ein Tarifvertrag gilt, zu der Zahl der Arbeitnehmer, deren Arbeitsbedingungen durch Tarifverträge gemäß dem nationalen Recht und im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten geregelt werden können.

Artikel 4

Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung

(1) Um die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen und die Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung zu erleichtern, ergreifen die Mitgliedstaaten unter Beteiligung der Sozialpartner gemäß dem nationalen Recht und im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten folgende Maßnahmen:

- a) Förderung des Auf- und Ausbaus der Kapazitäten der Sozialpartner, Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung insbesondere auf sektoraler oder branchenübergreifender Ebene zu führen;
- b) Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern unter gleichen Bedingungen, bei denen beide Parteien Zugang zu angemessenen Informationen haben, damit sie ihre Aufgaben in Bezug auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung wahrnehmen können;
- c) gegebenenfalls Schutz der Ausübung des Rechts auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung und Schutz der Arbeitnehmer und Gewerkschaftsvertreter vor Handlungen, durch die sie in Bezug auf ihre Beschäftigung diskriminiert werden, weil sie an Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung teilnehmen oder teilnehmen wollen;
- d) zur Förderung von Tarifverhandlungen bei der Lohnfestsetzung gegebenenfalls Schutz von Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen, die an Tarifverhandlungen teilnehmen oder teilnehmen möchten, vor Eingriffen der jeweils anderen Seite oder ihrer Vertreter oder Mitglieder in ihre Gründung, ihre Arbeitsweise oder ihre Verwaltung.

(2) Darüber hinaus legt jeder Mitgliedstaat, in dem die tarifvertragliche Abdeckung unterhalb einer Schwelle von 80 % liegt, einen Rahmen fest, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft, entweder durch Erlass eines Gesetzes nach Anhörung der Sozialpartner oder durch eine Vereinbarung mit diesen. Dieser Mitgliedstaat erstellt außerdem einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen. Der Mitgliedstaat erstellt den Aktionsplan nach Anhörung der Sozialpartner oder im Einvernehmen mit ihnen oder, auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner, nach Maßgabe der Einigung der Sozialpartner. Der Aktionsplan enthält einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur schrittweisen Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung unter uneingeschränkter Achtung der Autonomie der Sozialpartner. Der Mitgliedstaat überprüft den Aktionsplan regelmäßig und aktualisiert ihn bei Bedarf. Aktualisiert ein Mitgliedstaat den Aktionsplan, so tut er dies nach Anhörung der Sozialpartner oder im Einvernehmen mit ihnen oder, auf gemeinsamen Antrag der Sozialpartner, nach Maßgabe der Einigung der Sozialpartner. In jedem Fall wird ein Aktionsplan mindestens alle fünf Jahre überprüft. Der Aktionsplan und seine Aktualisierungen werden öffentlich zugänglich gemacht und der Kommission mitgeteilt.

KAPITEL II

GESETZLICHE MINDESTLÖHNE

Artikel 5

Verfahren zur Festsetzung angemessener gesetzlicher Mindestlöhne

(1) Die Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen schaffen die erforderlichen Verfahren für die Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne. Bei dieser Festlegung und Aktualisierung werden Kriterien zugrunde gelegt, die zu ihrer Angemessenheit beitragen, mit dem Ziel, einen angemessenen Lebensstandard zu erreichen, die Armut trotz Erwerbstätigkeit zu verringern, den sozialen Zusammenhalt und die soziale Aufwärtskonvergenz zu fördern und das geschlechterspezifische Lohngefälle zu verringern. Die Mitgliedstaaten legen diese Kriterien im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten in einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften, in Beschlüssen ihrer zuständigen Stellen oder in dreiseitigen Vereinbarungen fest. Die Kriterien müssen klar definiert sein. Die Mitgliedstaaten können unter Berücksichtigung ihrer nationalen sozioökonomischen Bedingungen über das relative Gewicht dieser Kriterien, einschließlich der in Absatz 2 genannten Aspekte, entscheiden.

(2) Die nationalen Kriterien nach Absatz 1 umfassen mindestens die folgenden Aspekte:

- a) die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten;
- b) das allgemeine Niveau der Löhne und ihre Verteilung;
- c) die Wachstumsrate der Löhne;
- d) langfristige nationale Produktivitätsniveaus und -entwicklungen.

(3) Unbeschadet der in diesem Artikel festgelegten Verpflichtungen können die Mitgliedstaaten zusätzlich einen automatischen Mechanismus für Indexierungsanpassungen der gesetzlichen Mindestlöhne auf der Grundlage geeigneter Kriterien und gemäß den nationalen Rechtsvorschriften und im Einklang mit Gepflogenheiten anwenden, sofern die Anwendung dieses Mechanismus nicht zu einer Senkung des gesetzlichen Mindestlohns führt.

(4) Die Mitgliedstaaten legen bei ihrer Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne Referenzwerte zugrunde. Zu diesem Zweck können sie auf internationaler Ebene übliche Referenzwerte wie 60 % des Bruttomedianlohns und 50 % des Bruttodurchschnittslohns und/oder Referenzwerte, die auf nationaler Ebene verwendet werden, verwenden.

(5) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die gesetzlichen Mindestlöhne regelmäßig und rechtzeitig mindestens alle zwei Jahre oder — bei Mitgliedstaaten, die einen automatischen Indexierungsmechanismus gemäß Absatz 3 verwenden — mindestens alle vier Jahre aktualisiert werden.

(6) Jeder Mitgliedstaat bestimmt oder richtet ein oder mehrere Beratungsgremien ein, welche die zuständigen Stellen in Fragen des gesetzlichen Mindestlohns beraten und ermöglicht die Arbeitsfähigkeit dieser Gremien.

*Artikel 6***Abweichungen und Abzüge**

(1) Lassen Mitgliedstaaten für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern unterschiedliche Sätze des gesetzlichen Mindestlohns oder Abzüge zu, durch die das gezahlte Entgelt auf ein Niveau unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns gesenkt wird, so stellen sie sicher, dass bei diesen Abweichungen und Abzügen die Grundsätze der Nichtdiskriminierung und der Verhältnismäßigkeit eingehalten werden, wobei der letztere Grundsatz auch einschließt, dass ein legitimes Ziel verfolgt wird.

(2) Diese Richtlinie darf nicht so ausgelegt werden, als verpflichte sie die Mitgliedstaaten, Abweichungen oder Abzüge von den Mindestlöhnen einzuführen.

*Artikel 7***Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne**

Die Mitgliedstaaten ergreifen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um die Sozialpartner in die Festlegung und Aktualisierung der gesetzlichen Mindestlöhne rechtzeitig und wirksam so einzubeziehen, dass ihre freiwillige Beteiligung an den Diskussionen während des gesamten Entscheidungsprozesses sichergestellt wird, auch durch die Beteiligung an den in Artikel 5 Absatz 6 genannten Beratungsgremien, insbesondere in Bezug auf:

- a) die Auswahl und Anwendung der in Artikel 5 Absätze 1, 2 und 3 genannten Kriterien für die Bestimmung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns und für die Festlegung einer automatischen Indexierungsformel und deren Änderung, sofern eine solche Formel vorhanden ist;
- b) die Auswahl und Anwendung der in Artikel 5 Absatz 4 genannten Referenzwerte für die Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne;
- c) die Aktualisierung der Mindestlöhne gemäß Artikel 5 Absatz 5;
- d) die Festlegung von Abweichungen und Abzügen bei den gesetzlichen Mindestlöhnen gemäß Artikel 6;
- e) die Entscheidungen über die Erhebung von Daten und die Durchführung von Studien und Analysen zur Unterrichtung der an der Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns beteiligten Stellen und anderen relevanten Parteien.

*Artikel 8***Wirksamer Zugang der Arbeitnehmer zu gesetzlichen Mindestlöhnen**

Die Mitgliedstaaten ergreifen unter Einbeziehung der Sozialpartner gegebenenfalls folgende Maßnahmen, um den wirksamen Zugang der Arbeitnehmer zum gesetzlichen Mindestlohnschutz in geeigneter Weise zu verbessern und dabei gegebenenfalls auch seine Durchsetzung zu stärken:

- a) Festlegung wirksamer, verhältnismäßiger und nichtdiskriminierender Kontrollen und Inspektionen vor Ort, die von den Arbeitsaufsichtsbehörden oder den für die Durchsetzung der gesetzlichen Mindestlöhne zuständigen Stellen durchgeführt werden;
- b) Ausbau der Fähigkeiten der Durchsetzungsbehörden, insbesondere durch Schulung und Anleitung, proaktiv und gezielt gegen Arbeitgeber, welche die Vorschriften nicht einhalten, vorzugehen.

KAPITEL III

ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 9

Vergabe öffentlicher Aufträge

Die Mitgliedstaaten ergreifen gemäß den Richtlinien 2014/23/EU, 2014/24/EU und 2014/25/EU geeignete Maßnahmen, um dafür zu sorgen, dass die Wirtschaftsteilnehmer und ihre Unterauftragnehmer bei der Vergabe und Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen die geltenden Verpflichtungen in Bezug auf Löhne, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung im Bereich des Sozial- und Arbeitsrechts einhalten, die durch Rechtsvorschriften der Union, nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträge oder internationale sozial- und arbeitsrechtliche Vorschriften festgelegt sind, einschließlich des IAO-Übereinkommens Nr. 87 (1948) über Vereinigungsfreiheit und Schutz des Vereinigungsrechts und des IAO-Übereinkommens Nr. 98 (1949) über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen.

Artikel 10

Überwachung und Datenerhebung

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass wirksame Datenerhebungsinstrumente zur Überwachung des Mindestlohnschutzes vorhanden sind.
- (2) Die Mitgliedstaaten melden der Kommission alle zwei Jahre jeweils vor dem 1. Oktober des Meldejahres folgende Daten und Informationen:
 - a) Quote und Entwicklung der tarifvertraglichen Abdeckung;
 - b) Für gesetzliche Mindestlöhne:
 - i) Höhe des gesetzlichen Mindestlohns und Anteil der davon erfassten Arbeitnehmer;
 - ii) eine Beschreibung der bestehenden Abweichungen und Abzüge, der Gründe für ihre Einführung und den Anteil der von den Abweichungen erfassten Arbeitnehmer, soweit Daten verfügbar sind;
 - c) Für den ausschließlich tarifvertraglich festgelegten Mindestlohnschutz:
 - i) die niedrigsten in Tarifverträgen für Geringverdiener festgelegten Lohnsätze oder deren Schätzung, wenn den zuständigen nationalen Behörden keine genauen Daten zur Verfügung stehen, und den Anteil der von ihnen erfassten Arbeitnehmer oder eine entsprechende Schätzung, falls den zuständigen nationalen Behörden keine genauen Daten vorliegen;
 - ii) die Höhe der Löhne, die Arbeitnehmern gezahlt werden, für die kein Tarifvertrag gilt, und deren Verhältnis zur Höhe der Löhne, die Arbeitnehmern gezahlt werden, für die ein Tarifvertrag gilt.

Die Mitgliedstaaten, für welche die Meldepflichten gemäß Unterabsatz 1 Buchstabe c gelten, sind verpflichtet, die unter Ziffer i genannten Daten mindestens zu Branchen-, geografischen und sonstigen Tarifverträgen mit mehreren Arbeitgebern, einschließlich Tarifverträgen die für allgemein verbindlich erklärt werden, zu melden.

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

Die erste Meldung bezieht sich auf die Jahre 2021, 2022 und 2023 und wird vorgelegt bis zum 1. Oktober 2025. Die Mitgliedstaaten können auf Statistiken und Informationen verzichten, die nicht vor dem 15. November 2024 vorliegen.

- (3) Die Kommission analysiert die von den Mitgliedstaaten in den Meldungen nach Absatz 2 und in den Aktionsplänen nach Artikel 4 Absatz 2 übermittelten Daten und Informationen. Sie erstattet dem Europäischen Parlament und dem Rat alle zwei Jahre darüber Bericht und veröffentlicht gleichzeitig die von den Mitgliedstaaten übermittelten Daten und Informationen.

Artikel 11

Informationen über den Mindestlohnschutz

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Informationen über die gesetzlichen Mindestlöhne und den Mindestlohnschutz, die in allgemein verbindlichen Tarifverträgen festgelegt sind, einschließlich Informationen über Rechtsbehelfsmechanismen, öffentlich zugänglich sind, erforderlichenfalls in der von dem Mitgliedstaat festgelegten relevantesten Sprache, und zwar umfassend und leicht verständlich, auch für Menschen mit Behinderungen.

Artikel 12

Anspruch auf Rechtsbehelfe und Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, unbeschadet besonderer Formen von Rechtsbehelfen und Streitbelegungsverfahren, die gegebenenfalls in Tarifverträgen festgelegt sind, bei Verstößen gegen Rechte in Bezug auf gesetzliche Mindestlöhne oder den Mindestlohnschutz, sofern solche Rechte im nationalen Recht oder in Tarifverträgen festgelegt sind, Zugang zu einer wirksamen, rechtzeitigen und unparteiischen Streitbeilegung und Anspruch auf Rechtsbehelfe haben.

(2) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter, einschließlich derjenigen, die Gewerkschaftsmitglieder oder in der Arbeitnehmervertretung 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, sofern solche Rechte im nationalen Recht oder in Tarifverträgen verankert sind und gegen sie verstoßen wurde.

Artikel 13

Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen Regeln für Sanktionen fest, die bei Verstößen gegen die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallenden Rechte und Pflichten zu verhängen sind, sofern diese Rechte und Pflichten im nationalen Recht oder in Tarifverträgen festgelegt sind. In Mitgliedstaaten, in denen es keine gesetzlichen Mindestlöhne gibt, können diese Vorschriften einen Verweis auf Entschädigungen und/oder Vertragsstrafen, die gegebenenfalls in den Vorschriften zur Durchsetzung von Tarifverträgen festgelegt sind, enthalten oder sich auf einen solchen Verweis beschränken. Die vorgesehenen Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

KAPITEL IV

SCHLUSSBESTIMMUNGEN

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

Bis zum 15. November 2029 nimmt die Kommission nach Anhörung der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner auf Unionsebene eine Bewertung dieser Richtlinie vor. Anschließend legt die Kommission dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Bericht über die Überprüfung der Durchführung dieser Richtlinie vor und schlägt gegebenenfalls gesetzgeberische 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, insbesondere nicht die Senkung oder Abschaffung von Mindestlöhnen.
- (2) Diese Richtlinie berührt nicht das Recht eines Mitgliedstaats, für die Arbeitnehmer günstigere Rechts- oder Verwaltungsvorschriften anzuwenden oder zu erlassen oder die Anwendung von für die Arbeitnehmer günstigeren Tarifverträgen zu fördern oder zuzulassen. Sie ist nicht so auszulegen, als hindere sie einen Mitgliedstaat daran, die gesetzlichen Mindestlöhne anzuheben.
- (3) Diese Richtlinie lässt die Rechte unberührt, die Arbeitnehmern durch andere Rechtsakte der Union erteilt worden sind.

*Artikel 17***Umsetzung und Durchführung**

- (1) Die Mitgliedstaaten treffen die Maßnahmen, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie binnen 15. November 2024 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.

(3) Die Mitgliedstaaten ergreifen gemäß ihren nationalen Rechtsvorschriften und im Einklang mit ihren nationalen Gepflogenheiten geeignete Maßnahmen, um eine wirksame Einbeziehung der Sozialpartner bei der Durchführung dieser Richtlinie sicherzustellen. Hierzu können sie die Sozialpartner ganz oder teilweise mit der Durchführung, einschließlich der Aufstellung des Aktionsplans gemäß Artikel 4 Absatz 2, betrauen, sofern die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen. Dabei unternehmen die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Schritte, um sicherzustellen, dass die in dieser Richtlinie festgelegten Verpflichtungen jederzeit eingehalten werden.

- (4) Die in Absatz 2 genannte Mitteilung enthält eine Beschreibung der Beteiligung der Sozialpartner an der Durchführung dieser Richtlinie.

*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 Straßburg am 19. Oktober 2022.

Im Namen des Europäischen Parlaments
Die Präsidentin
R. METSOLA

Im Namen des Rates
Der Präsident
M. BEK