

Löhne und Gehälter

Löhne und Gehälter werden im Allgemeinen in Kollektivverhandlungen zwischen den Sozialpartnern auf den verschiedenen Ebenen festgelegt. Zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit und zur Schaffung von Arbeitsplätzen ist es wichtig, dass sich Löhne und Gehälter entsprechend der Produktivität entwickeln. Mindestlöhne geben allen Beschäftigten die Möglichkeit eines angemessenen Lebensstandards. Sie müssen dazu beitragen, dass Geringqualifizierte in der Lage sind, in Arbeit zu kommen, und gleichzeitig Arbeit finanziell attraktiv machen. Nationale Mindestlöhne gelten in der Regel für alle Arbeitskräfte oder zumindest für die große Mehrzahl der Arbeitskräfte in einem Land.

Herausforderungen

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, Mindestlöhne festzulegen, die einen angemessenen Lebensstandard ermöglichen, aber nicht die Einstellung der am geringsten qualifizierten Arbeitskräfte behindern. Werden Mindestlöhne zu hoch angesetzt, können sie sich nachteilig auf die Beschäftigung von Arbeitskräften mit geringerer Produktivität, wie etwa geringqualifizierte oder junge Arbeitnehmer, auswirken (da ihr Lohn – also die mit ihnen verbundenen Kosten – über ihr Produktivitätsniveau, d. h. über den Wert dessen, was sie produzieren, steigen kann). Gleichzeitig muss die Höhe der Mindestlöhne so gewählt werden, dass Anreize zur Arbeitsaufnahme geschaffen werden und Armut trotz Erwerbstätigkeit vermieden wird.

Um eine dementsprechend berechenbare Entwicklung des Mindestlohns zu gewährleisten, müssen institutionelle Rahmenbedingungen für die Festlegung von Mindestlöhnen und -gehältern transparente Verfahren zur Aktualisierung von Mindestlöhnen und -gehältern vorsehen, die auch die Beteiligung von Sozialpartnern und unabhängigen Sachverständigen, regelmäßige Überarbeitungen und Kriterien für Ausnahmeregelungen beinhalten. Ferner ist eine Abstimmung mit dem Steuer- und Sozialleistungssystem erforderlich, um ausreichende Anreize für die Aufnahme einer Beschäftigung sicherzustellen und die Wettbewerbungsbedingungen einzuhalten.

Die allgemeine Lohnentwicklung wirkt sich zudem unmittelbar auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Beschäftigungsquoten aus. Löhne und Gehälter bilden einen Teil der Produktionskosten für Waren und Dienstleistungen und beeinflussen auf diese Weise die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, Branchen und ganzen Volkswirtschaften. Für den Euro-Raum ist dies ein besonders wichtiger Aspekt, bieten Kosten- und Preisangepassungen innerhalb einer Währungsunion doch die einzige Möglichkeit einer nominalen Angleichung. Ein zu hohes Lohnwachstum im Verhältnis zum Produktivitätswachstum wirkt sich nachteilig auf Einstellungsentscheidungen und Beschäftigungsmöglichkeiten aus. Rahmen für die Lohnfestsetzung, wie etwa Tarifverträge, sollten differenzierte branchenübergreifende und brancheninterne Lohnerhöhungen ermöglichen, damit die Entwicklung der Löhne im Laufe der Zeit an die Entwicklung der Produktivität angeglichen werden kann. Die effektive Abstimmung der Verhandlungsmodalitäten hängt in hohem Maße von nationalen

Gepflogenheiten ab. Die Höhe und die Verteilung von Löhnen und Gehältern wirken sich auf den Konsum und damit auch auf die Gesamtnachfrage innerhalb der Wirtschaft und auf das Wirtschaftswachstum aus.

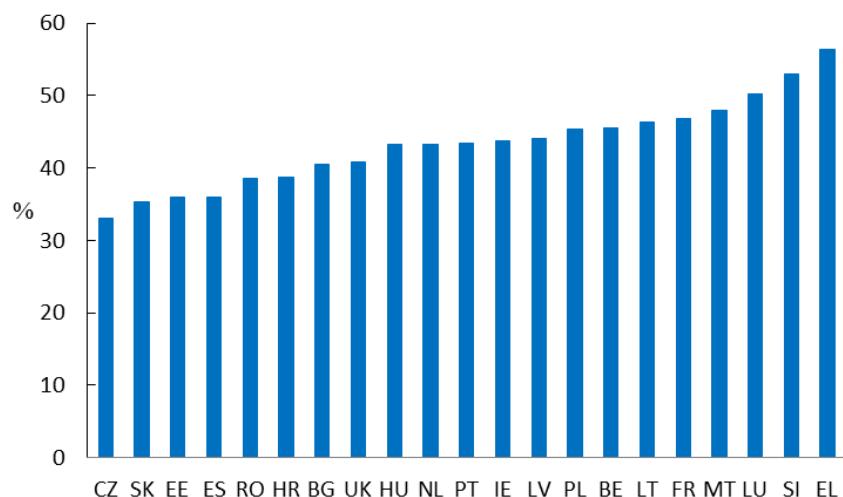
Situation auf EU-Ebene

Die Ausgestaltung der Mindestlöhne und -gehälter fällt in die nationale Zuständigkeit. Allerdings wird im sozialen „Acquis“ – dem rechtlichen Besitzstand – der EU indirekt auf damit zusammenhängende Aspekte verwiesen, beispielsweise durch Hinweise auf Kollektivverhandlungen in Artikel 28 und würdige Arbeitsbedingungen in Artikel 31 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union. Mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien sollen Lohnfestsetzungsmechanismen gefördert werden, die die Anpassung der Löhne an die Produktivität ermöglichen und die Auswirkungen auf die Armut trotz Erwerbstätigkeit, die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Wettbewerbsfähigkeit berücksichtigen.

Situation in den Mitgliedstaaten

In der EU bestehen im Verhältnis zum allgemeinen Lohnniveau große Unterschiede bei den Mindestlöhnen, was ihre Ausgestaltung und die Art ihrer Festsetzung anbelangt. Mindestlöhne werden üblicherweise als monatliche Bruttolöhne ausgewiesen, d. h. vor Abzug der vom Arbeitnehmer zu entrichtenden Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge, wobei die Abzüge in den Mitgliedstaaten unterschiedlich hoch sind.

Abbildung: Prozentualer Anteil von Mindestlöhnen an den nationalen Durchschnittslöhnen¹



Quelle: Eurostat

In der Regel werden Mindestlöhne per Gesetz festgelegt und sind allgemeinverbindlich. In einigen Mitgliedstaaten sind sie allerdings Gegenstand von Kollektivvereinbarungen, die häufig auf Branchenebene geschlossen werden und bisweilen starke Abweichungen beim

¹ Durchschnittslöhne in der Industrie, im Baugewerbe und im Dienstleistungssektor. Daten von 2015 für Malta, Portugal und das Vereinigte Königreich, 2013 für Belgien, Frankreich und die Niederlande, 2011 für Griechenland und 2014 für alle anderen Länder.

Geltungsbereich aufweisen. In anderen Mitgliedstaaten gelten einheitliche und allgemeinverbindliche Mindestlöhne. Manche Mitgliedstaaten haben unterschiedliche Regelungen für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern festgelegt (z. B. Jugendliche, Auszubildende oder andere ausgewählte Gruppen). In einigen Fällen erfolgt die Anpassung der Mindestlöhne automatisch über eine Indexbindung an die Preis- und/oder Lohnentwicklung und es besteht die Möglichkeit, im eigenen Ermessen eine Anpassung nach oben vorzunehmen. In einigen wenigen Mitgliedstaaten gibt es weder spezifische Regelungen für die Anpassung der Mindestlöhne, noch sind in irgendeiner Form Verhandlungen oder institutionalisierte Konsultationsverfahren mit den Sozialpartnern oder mit Experten vorgesehen. Eine Anpassung der Mindestlöhne erfolgt in der Regel jährlich, kann jedoch auch häufiger oder seltener vorgenommen werden; in einigen Mitgliedstaaten sind allerdings keinerlei Anpassungsfristen vorgesehen.

Internationale Dimension

Artikel 4 der revidierten Europäischen Sozialcharta verweist auf das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt, welches ausreicht, um einen angemessenen Lebensstandard zu sichern. Gemäß dem IAO-Übereinkommen 131 müssen Mindestlöhne auf gesetzlicher Grundlage festgelegt werden, die es ermöglicht, die Mindestlohnsätze zu ermitteln und regelmäßig zu überprüfen bzw. anzupassen.