

The background features a dark blue gradient with faint, light blue technical diagrams. On the left, a large circular scale with tick marks and numbers (140, 150, 160, 170, 180, 190, 200, 210, 220, 230, 240, 250, 260) is visible. Several circular diagrams with arrows and partial lines are scattered across the page, suggesting a technical or scientific theme.

# DER VORSCHLAG FÜR EINE RICHTLINIE ÜBER ANGEMESSENE MINDESTLÖHNE IN DER EU: EIN INTERESSIERTER ÜBERBLICK

PROF. DR. EDOARDO ALES  
UNIVERSITÄT NEAPELS "PARTHENOPE"

# INHALTSVERZEICHNIS

- Mindestlohnschutzbedürfnis
- Was die Richtlinie nicht tut (Gegenstand).
- Was die Richtlinie tut (Ziele)
- Geltungsbereich
- Angemessenheit
- Variationen und Abzüge
- Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung
- Tarifverhandlung / Kollektivverhandlung
- Wirksamer Zugang zu gesetzlichen Mindestlöhnen
- Anspruch auf Rechtsbehelfe und Schutz vor Viktimisierung
- Öffentliches Auftragswesen
- Monitoring und Datenerhebung

# MINDESTLOHNSCHUTZBEDÜRFNIS I

## Hintergrund des Vorschlages

- In allen Mitgliedstaaten gibt es einen Mindestlohnschutz; in einigen Mitgliedstaaten wird er durch Rechtsvorschriften („gesetzliche Mindestlöhne“) und Tarifverträge festgelegt, in anderen hingegen ausschließlich durch Tarifverträge. (Erwägungsgrund 10)
- In mehreren Mitgliedstaaten sind die gesetzlichen Mindestlöhne im Vergleich zu anderen Löhnen in der Wirtschaft niedrig. (11)
- Im Jahr 2018 lag der gesetzliche Mindestlohn für Alleinstehende in neun Mitgliedstaaten unter der Armutgefährdungsschwelle. (11)
- Reduzierte Mindestlohnsätze (Variationen) und Abzüge vom gesetzlichen Mindestlohn wirken sich negativ auf die Angemessenheit dieser Löhne aus. (11)
- Geltende Vorschriften werden nicht immer in der Praxis eingehalten. Solche Verstöße betreffen vor allem Frauen, junge Menschen, Menschen mit Behinderungen und landwirtschaftliche Arbeitskräfte. (12)

# MINDESTLOHNSCHUTZBEDÜRFNIS II

## Tarifvertraglich festgelegter Mindestlohnschutz 1 - Ausgangspunkte

- Gut funktionierende Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung sind ein gutes Mittel, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch angemessene Mindestlöhne geschützt werden. (18)
- Der tarifvertraglich festgelegte Mindestlohnschutz in Niedriglohnberufen ist in den meisten Fällen angemessen. (11)
- Starke und gut funktionierende Tarifverhandlungssysteme in Verbindung mit einer hohen Abdeckung durch branchenspezifische oder branchenübergreifende Tarifverträge erhöhen die Angemessenheit und Abdeckung von Mindestlöhnen. (18)
- 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 70 %. (19)

# MINDESTLOHNSCHUTZBEDÜRFNIS III

## Tarifvertraglich festgelegter Mindestlohnenschutz 2 - Krise und Kritik

Dennoch, in Mitgliedstaaten, in denen sich der Mindestlohnenschutz gänzlich auf Tarifverträge stützt, geht man davon aus, dass zwischen 2% und 55% aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht von diesem Schutz erfasst sind. (12)

Darüber hinaus, wurden in den letzten Jahrzehnten traditionelle Tarifverhandlungsstrukturen untergraben, was zum Teil

- auf strukturelle Verschiebungen in der Wirtschaft hin zu weniger gewerkschaftlich organisierten Sektoren und
  - auf den Rückgang der Gewerkschaftsmitgliedschaft im Zusammenhang mit der Zunahme atypischer und neuer Beschäftigungsformen
- zurückzuführen ist. (13)

In den Mitgliedstaaten, in denen der Mindestlohnenschutz gänzlich auf Tarifverträgen basiert, hängen sowohl die Höhe der Mindestlöhne als auch der Anteil der geschützten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unmittelbar vom Funktionieren des Tarifverhandlungssystems und von der tarifvertraglichen Abdeckung ab. (18)

Vor dem Hintergrund einer rückläufigen tarifvertraglichen Abdeckung ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Mitgliedstaaten Tarifverhandlungen fördern, um den Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum tarifvertraglich garantierten Mindestlohnenschutz zu verbessern. (19)

# MINDESTLOHNSCHUTZBEDÜRFNIS IV

## Gesetzliche Mindestlöhnen.

- In den Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen unterstützen Tarifverhandlungen die allgemeine Lohnentwicklung und tragen somit zur Verbesserung der Angemessenheit der Mindestlöhne bei. (18)

## Sozialdumping

- Mehrere länderspezifische Empfehlungen gingen zudem auf das Thema Mindestlöhne ein.
- Jedoch sind einzelne Länder möglicherweise kaum geneigt, Verbesserungen bei den Mindestlöhnen anzustreben, da sie dies als ungünstig für ihre externe Kostenwettbewerbsfähigkeit einschätzen könnten. (5 und 28)
- Durch die Verringerung der Unterschiede bei der Abdeckung und Angemessenheit des Mindestlohnschutzes wird ein Beitrag zu mehr Fairness auf dem EU-Arbeitsmarkt sowie zu mehr wirtschaftlichem und sozialem Fortschritt und Aufwärtskonvergenz geleistet. Der Wettbewerb im Binnenmarkt sollte auf hohen Sozialstandards, Innovationen und Produktivitätssteigerungen beruhen und unter gleichen Bedingungen stattfinden. (6)
- Die von den Mitgliedstaaten erlassenen Reformen und Maßnahmen zur Förderung eines angemessenen Mindestlohnschutzes für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind zwar ein Schritt in die richtige Richtung, sie sind jedoch weder umfassend noch systematisch.

# WAS DIE RICHTLINIE NICHT TUT (GEGENSTAND).

Unter uneingeschränkter Achtung von Artikel 153 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union die Richtlinie

- zielt weder darauf ab, die Höhe der Mindestlöhne in der Union zu vereinheitlichen,
- noch soll ein einheitlicher Mechanismus für die Festsetzung von Mindestlöhnen geschaffen werden.

Die Richtlinie greift nicht in die Freiheit der Mitgliedstaaten ein,

- gesetzliche Mindestlöhne festzulegen oder
- den Zugang zum tarifvertraglich garantierten Mindestlohnschutz im Einklang mit nationalen Traditionen und Gepflogenheiten sowie unter vollständiger Achtung nationaler Zuständigkeiten und der Vertragsfreiheit der Sozialpartner zu fördern.

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten, in denen der Mindestlohnschutz ausschließlich tarifvertraglich geregelt ist,

- weder zur Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns
- noch zur flächendeckenden Einführung von Tarifverträgen.

Mit der Richtlinie wird auch kein Lohnniveau festgelegt, da dies unter die Vertragsfreiheit der Sozialpartner auf nationaler Ebene und in die entsprechende Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt.

# WAS DIE RICHTLINIE TUT (ZIELE)

Zur Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der Union wird mit der Richtlinie ein Rahmen geschaffen für

- (a) die Festlegung von Mindestlöhnen auf einem angemessenen Niveau;
- (b) den Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Mindestlohnschutz

in Form von tarifvertraglich festgelegten Löhnen

oder, sofern vorhanden,

in Form eines gesetzlichen Mindestlohns.

(Artikel 1(1)).

Rechtsgrundlage: Artikel 153 Absatz 2 in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe b) Vertrag über die Arbeitsweise der EU.

# GELTUNGSBEREICH

Die Richtlinie gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach den Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Gepflogenheiten in dem jeweiligen Mitgliedstaat einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Arbeitsverhältnis stehen, wobei die Kriterien für die Festlegung des Arbeitnehmerbegriffs des Gerichtshofs der Europäischen Union zu berücksichtigen sind. (17) (Artikel 2)

Falls sie die genannten Kriterien erfüllen, könnten Hausangestellte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die auf Abruf, intermittierend, auf der Grundlage von Gutscheinen und auf Online-Plattformen beschäftigt sind, Scheinselbstständige sowie Praktikantinnen und Praktikanten und Auszubildende in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen. (17)

Personen, die tatsächlich selbstständig sind, fallen nicht in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie, da sie die einschlägigen Kriterien nicht erfüllen. (17)

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. (17)

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. (17)

# ANGEMESSENHEIT I

Die Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne anhand von Kriterien festgelegt und aktualisiert werden, die die Angemessenheit dieser Löhne fördern und dem Ziel angemessener Arbeits- und Lebensbedingungen, des sozialen Zusammenhalts und der Aufwärtskonvergenz entsprechen. (Artikel 5 (1)).

Die Mitgliedstaaten legen diese Kriterien im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten entweder in den einschlägigen nationalen Rechtsvorschriften, in Beschlüssen der zuständigen Stellen oder in dreiseitigen Vereinbarungen fest. Die Kriterien müssen stabil und klar definiert sein. (Artikel 5 (1)).

Die nationalen Kriterien umfassen mindestens die folgenden Aspekte:

- (a) die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten sowie der Steuer- und Sozialabgaben;
- (b) das allgemeine Niveau der Bruttolöhne und ihre Verteilung;
- (c) die Wachstumsrate der Bruttolöhne;
- (d) Entwicklung der Arbeitsproduktivität. (Artikel 5 (2)).

Die Mitgliedstaaten legen bei ihrer Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne im Verhältnis zum allgemeinen Niveau der Bruttolöhne Richtwerte zugrunde, wie sie auf internationaler Ebene üblich sind. (Artikel 5 (3)).

Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die gesetzlichen Mindestlöhne regelmäßig und rechtzeitig aktualisiert werden, damit ihre Angemessenheit gewahrt bleibt. (Artikel 5 (4)).

Die Mitgliedstaaten richten Beratungsgremien ein, die die zuständigen Stellen in Fragen des gesetzlichen Mindestlohns beraten. (Artikel 5 (5)).

# ANGEMESSENHEIT II

## Beteiligung der Sozialpartner an der Festlegung und Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner rechtzeitig und wirksam in die Festlegung und Aktualisierung des gesetzlichen Mindestlohns einbezogen werden, unter anderem durch die Beteiligung an den genannten Beratungsgremien, insbesondere in Bezug auf

- (a) die Auswahl und Anwendung der Kriterien und Richtwerte für die Bestimmung der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns;
- (b) die Aktualisierung der Höhe des Mindestlohns;
- (c) die Festlegung von Variationen und Abzügen bei den gesetzlichen Mindestlöhnen;
- (d) die Erhebung von Daten und die Durchführung von Studien zur Unterrichtung der für die Festlegung des gesetzlichen Mindestlohns zuständigen Stellen. (Artikel 7)

# VARIATIONEN UND ABZÜGE

Die Mitgliedstaaten können für bestimmte Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern unterschiedliche Sätze des gesetzlichen Mindestlohns zulassen. Die Mitgliedstaaten beschränken diese Variationen auf ein Minimum und stellen sicher, dass sie in jedem Fall diskriminierungsfrei, verhältnismäßig, gegebenenfalls zeitlich begrenzt sowie objektiv und angemessen durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind. (Artikel 6 (1)).

Die Mitgliedstaaten können per Gesetz Abzüge zulassen, durch die das den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gezahlte Entgelt auf ein Niveau unterhalb des gesetzlichen Mindestlohns gesenkt wird. Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass diese Abzüge von den gesetzlichen Mindestlöhnen notwendig, objektiv gerechtfertigt und verhältnismäßig sind. (Artikel 6 (2))

# FÖRDERUNG VON TARIFVERHANDLUNGEN ZUR LOHNFESTSETZUNG

Um die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen, ergreifen die Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung mehr als 70% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfasst, in Absprache mit den Sozialpartnern mindestens folgende Maßnahmen:

- a) Förderung des Auf- und Ausbaus der Kapazitäten der Sozialpartner, Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung auf sektoraler oder branchenübergreifender Ebene zu führen;
- b) Förderung konstruktiver, zielführender und fundierter Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern. (Artikel 4 (1)).

Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung weniger als 70% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfasst, sehen zusätzlich einen Rahmen vor, der die Voraussetzungen für Tarifverhandlungen schafft,

- entweder durch Erlass eines Gesetzes nach Anhörung der Sozialpartner oder
- durch eine Vereinbarung mit diesen,

und erstellen einen Aktionsplan zur Förderung von Tarifverhandlungen.

Der Aktionsplan wird veröffentlicht und der Europäischen Kommission mitgeteilt. (Artikel 4 (2)).

# TARIFVERHANDLUNG / KOLLEKTIVVERHANDLUNG I

„Tarifverhandlungen“ alle Verhandlungen zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einer oder mehreren Arbeitgeberorganisationen einerseits und einer oder mehreren Arbeitnehmerorganisationen andererseits zur Festlegung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen und/oder zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und/oder zur Regelung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern oder ihren Organisationen und einer Arbeitnehmerorganisation oder Arbeitnehmerorganisationen (Artikel 3(1) n. 3)

# TARIFVERHANDLUNG / KOLLEKTIVVERHANDLUNG II

1. Wo die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis das Vorhandensein von Arbeitnehmervertretern im Sinne von Artikel 3 Buchstabe b) des Übereinkommens über Arbeitnehmervertreter, 1971, anerkennt, kann durch die innerstaatliche Gesetzgebung oder Praxis bestimmt werden, inwieweit der Ausdruck „Kollektivverhandlungen“ im Sinne dieses Übereinkommens auch Verhandlungen mit diesen Vertretern einschließt.

2. Schließt der Ausdruck „Kollektivverhandlungen“ gemäß Absatz 1 dieses Artikels auch Verhandlungen mit den darin erwähnten Arbeitnehmervertretern ein, so sind nötigenfalls geeignete Maßnahmen zu treffen, um zu gewährleisten, dass das Vorhandensein solcher Vertreter nicht dazu benutzt wird, die Stellung der beteiligten Arbeitnehmerverbände zu untergraben.

(Artikel 3 Übereinkommen n. 154 von 1981)

55 Es ist darauf hinzuweisen, dass das Mitentscheidungsrecht des Betriebsrats bei der Wahl der Vorsorgekasse (..) sowie das Recht eines Drittels der Arbeitnehmer, dieser Wahl (..) zu widersprechen, zwei Ausdrucksformen des Grundrechts auf Kollektivverhandlungen darstellen.

(EUGH, 4.04.2019, Rechtssache C-699/17, *Allianz Vorsorgekasse*)

# WIRKSAMER ZUGANG ZU GESETZLICHEN MINDESTLÖHNEN

Die Mitgliedstaaten ergreifen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern folgende Maßnahmen, um den Zugang der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum gesetzlichen Mindestlohnschutz in geeigneter Weise zu verbessern:

- (1) Verstärkung der Kontrollen und Inspektionen vor Ort, die von den Arbeitsaufsichtsbehörden oder den für die Durchsetzung der gesetzlichen Mindestlöhne zuständigen Stellen durchgeführt werden. Die Kontrollen und Inspektionen müssen verhältnismäßig und nichtdiskriminierend sein;
- (2) Ausarbeitung von Leitlinien für Durchsetzungsbehörden, damit diese proaktiv gegen Unternehmen, die die Vorschriften nicht einhalten, vorgehen und sie verfolgen können;
- (3) Gewährleistung öffentlich verfügbarer, klarer, umfassender und leicht zugänglicher Informationen über die gesetzlichen Mindestlöhne. (Artikel 8)

## ANSPRUCH AUF RECHTSBEHELFE UND SCHUTZ VOR VIKTIMISIERUNG

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, unbeschadet besonderer Formen von Rechtsbehelfen und Streitbeilegungsverfahren, die gegebenenfalls in Tarifverträgen vorgesehen sind, bei Verstößen gegen ihre Rechte in Bezug auf gesetzliche Mindestlöhne oder den durch Tarifverträge garantierten Mindestlohnschutz Zugang zu einer wirksamen und unparteiischen Streitbeilegung und Anspruch auf Rechtsbehelfe, einschließlich einer angemessenen Entschädigung, haben. (Artikel 11(1)).

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, einschließlich derjenigen, die 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 gesetzliche Mindestlöhne oder den durch Tarifverträge garantierten Mindestlohnschutz durchzusetzen. (Artikel 11(2))

# ÖFFENTLICHES AUFTRAGSWESEN I

Im Einklang mit den Richtlinien 2014/24/EU, 2014/25/EU und 2014/23/EU ergreifen die Mitgliedstaaten geeignete Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen die für die jeweilige Branche und die jeweilige Region tarifvertraglich festgelegten Löhne bzw. gegebenenfalls die gesetzlichen Mindestlöhne einhalten. (Artikel 9)

38. Rechtsvorschriften, die die Zuschlagsempfänger und mittelbar deren Nachunternehmer verpflichten, das Mindestentgelt zu zahlen den Leistungserbringern, die in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassen sind, in dem die Mindestlohnsätze niedriger sind, eine zusätzliche wirtschaftliche Belastung auferlegen können, die geeignet ist, die Erbringung ihrer Dienstleistungen im Aufnahmemitgliedstaat zu unterbinden, zu behindern oder weniger attraktiv zu machen. Eine Maßnahme wie die, um die es im Ausgangsverfahren geht, kann daher eine Beschränkung im Sinne von Art. 49 EG darstellen.

40 Die dem Gerichtshof übersandten Akten enthalten jedoch keinen Hinweis darauf, dass ein im Bausektor tätiger Arbeitnehmer nur bei seiner Beschäftigung im Rahmen eines öffentlichen Auftrags für Bauleistungen und nicht bei seiner Tätigkeit im Rahmen eines privaten Auftrags des Schutzes bedarf, der sich aus einem solchen Lohnsatz ergibt, der im Übrigen, wie auch das vorlegende Gericht feststellt, über den Lohnsatz nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz hinausgeht.

(EUGH, 03.04.2008, RS C-346/06, *Rüffert*)

# ÖFFENTLICHES AUFTRAGSWESEN II

33 Jedenfalls erscheint die im Ausgangsverfahren fragliche nationale Regelung unverhältnismäßig, soweit sich ihr Geltungsbereich auf eine Situation wie die im Ausgangsverfahren fragliche erstreckt, in der Arbeitnehmer einen öffentlichen Auftrag in einem Mitgliedstaat ausführen, der nicht mit dem Mitgliedstaat identisch ist, dem der öffentliche Auftraggeber angehört, und in dem die Mindestlohnsätze niedriger sind.

34 Indem diese Regelung in einer solchen Situation ein festes Mindestentgelt vorgibt, das dem entspricht, das erforderlich ist, um eine angemessene Entlohnung der Arbeitnehmer des Mitgliedstaats des öffentlichen Auftraggebers im Hinblick auf die in diesem Mitgliedstaat bestehenden Lebenshaltungskosten zu gewährleisten, aber keinen Bezug zu den in dem Mitgliedstaat bestehenden Lebenshaltungskosten hat, in dem die Leistungen im Zusammenhang mit dem betreffenden öffentlichen Auftrag ausgeführt werden, und damit den in dem letztgenannten Mitgliedstaat ansässigen Nachunternehmern die Möglichkeit vorenthalten würde, aus den zwischen den jeweiligen Lohnniveaus bestehenden Unterschieden einen Wettbewerbsvorteil zu ziehen, geht sie nämlich über das hinaus, was erforderlich ist, um zu gewährleisten, dass das Ziel des Arbeitnehmerschutzes erreicht wird.

(EUGH, 18.09.2014, RS C-549/13, *Bundesdruckerei*)

# MONITORING UND DATENERHEBUNG I

Die Mitgliedstaaten beauftragen ihre zuständigen Behörden mit der Entwicklung wirksamer Datenerhebungsinstrumente zwecks Monitoring von Abdeckung und Angemessenheit der Mindestlöhne. (Artikel 10(1))

Die Mitgliedstaaten übermitteln der Kommission jährlich vor dem 1. Oktober folgende Daten:

(a) Für gesetzliche Mindestlöhne: i) Höhe des gesetzlichen Mindestlohns und Anteil der davon erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; ii) bestehende Variationen und Anteil der davon erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; iii) bestehende Abzüge; iv) Quote der tarifvertraglichen Abdeckung.

(b) Für den ausschließlich tarifvertraglich festgelegten Mindestlohnschutz: i) Aufteilung der entsprechenden Löhne in Dezile, gewichtet nach dem Anteil der erfassten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer; ii) Quote der tarifvertraglichen Abdeckung; iii) Lohnniveau bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, für die kein tarifvertraglich festgelegter Mindestlohnschutz gilt, und Verhältnis zum Lohnniveau bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die einen solchen Mindestschutz genießen.

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

Die Kommission kann die Mitgliedstaaten auffordern, von Fall zu Fall weitere Informationen zu übermitteln, wenn sie diese Informationen für das Monitoring der wirksamen Umsetzung dieser Richtlinie für erforderlich hält. (Artikel 10 (2))

# MONITORING UND DATENERHEBUNG II

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass die Informationen über den Mindestlohnschutz, einschließlich zu Tarifverträgen und darin vorgesehenen Lohnbestimmungen, transparent und öffentlich zugänglich sind. (Artikel 10 (3))

Die Kommission bewertet die von den Mitgliedstaaten in den Berichten übermittelten Daten und erstattet dem Europäischen Parlament und dem Rat jährlich Bericht. (Artikel 10 (4))

Auf der Grundlage des Kommissionsberichts prüft der Beschäftigungsausschuss jedes Jahr die Förderung von Tarifverhandlungen zur Lohnfestsetzung sowie die Förderung der Angemessenheit der Mindestlöhne in den Mitgliedstaaten. (Artikel 10 (5))