



Brüssel, den 28. September 2022
(OR. en, bg, pl)

**Interinstitutionelles Dossier:
2020/0310(COD)**

12616/22
ADD 1 REV 1

CODEC 1328
SOC 503
EMPL 344

I/A-PUNKT-VERMERK

Absender:	Generalsekretariat des Rates
Empfänger:	Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat
Betr.:	Entwurf einer RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union (erste Lesung) – Annahme des Gesetzgebungsakts = Erklärungen

Erklärung Bulgariens

Die Republik Bulgarien misst der Förderung und dem Schutz der Menschenrechte große Bedeutung bei. Das Land bekennt sich zu seinen Verpflichtungen auf dem Gebiet der Menschenrechte und wird dies auch weiterhin tun.

Das bulgarische Verfassungsgericht hat im Jahr 2018 eine Entscheidung erlassen, wonach das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt („Übereinkommen von Istanbul“) rechtliche Konzepte im Zusammenhang mit dem Begriff des Geschlechts fördert, die mit den wesentlichen Grundsätzen der bulgarischen Verfassung unvereinbar sind. Darüber hinaus hat das bulgarische Verfassungsgericht im Jahr 2021 präzisiert, dass der in der Verfassung verwendete Begriff des Geschlechts im Kontext der nationalen Rechtsordnung nur im biologischen Sinne (weiblich und männlich) verstanden werden könne.

Die Republik Bulgarien lehnt die Annahme des Entwurfs einer Richtlinie über Mindestlöhne angesichts der Bedeutung des Themas zwar nicht ab, im Einklang mit den vorgenannten Entscheidungen des Verfassungsgerichts **erklärt sie jedoch im Zusammenhang mit dem Wortlaut „aufgeschlüsselt nach Geschlecht“ in Artikel 10 Absatz 2 der Richtlinie, dass die Republik Bulgarien Daten nur nach der biologischen Kategorie (weiblich und männlich) sammeln und bereitstellen wird.**

Erklärung Ungarns

Die ungarische Regierung ist entschlossen, für ein angemessenes und effizientes Funktionieren des nationalen Mindestlohnsystems zu sorgen. Seit 2010 hat sich der ungarische Mindestlohn mehr als verdoppelt und wurde nach Konsultation der Sozialpartner festgesetzt. Dies ist unter anderem ein Beleg für das entschlossene Engagement der Regierung für eine Anhebung der Lebensstandards für alle. Infolge einer von der Regierung und den Sozialpartnern unterzeichneten Vereinbarung wurde der nationale Mindestlohn in Ungarn ab dem 1. Januar 2022 um 20 % weiter angehoben, was die höchste Entwicklungsrate in der EU darstellt.

Ungarn erinnert daran, dass die Regulierung des Arbeitsentgelts, einschließlich der Festlegung von Mindestlöhnen, gemäß Artikel 153 Absatz 5 AEUV eindeutig in die ausschließliche Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fällt und ein wesentliches Instrument der nationalen Wirtschaftspolitik darstellt.

Darüber hinaus erkennt Ungarn die Gleichstellung von Männern und Frauen im Einklang mit dem ungarischen Grundgesetz, dem Primärrecht und den Grundsätzen und Werten der Europäischen Union sowie den völkerrechtlichen Verpflichtungen und Grundsätzen an und fördert sie. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als ein Grundwert in den Verträgen der Europäischen Union verankert. Im Einklang mit den Verträgen und seinen nationalen Rechtsvorschriften legt Ungarn den Begriff „Geschlecht“ („gender“) als Bezugnahme auf das biologische Geschlecht und dementsprechend den Verweis auf „nach Geschlecht aufgeschlüsselt“ in Artikel 10 Absatz 2 der Richtlinie als nach biologischem Geschlecht (weiblich/männlich) aufgeschlüsselt aus.

Erklärung Österreichs

Österreich unterstützt das Ziel angemessener Mindestlöhne in der Europäischen Union.

Österreich bekräftigt, dass das Primärrecht, die im Vertrag verankerte Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen der EU und ihren Mitgliedstaaten sowie die Grundsätze der Subsidiarität und der Verhältnismäßigkeit in vollem Umfang geachtet werden müssen. Unterschiedliche Arbeitsmarktmodelle, die uneingeschränkte Autonomie der Sozialpartner und gut etablierte Tarifverhandlungssysteme müssen erhalten bleiben.

Österreich betont, dass die Europäische Union gemäß Artikel 153 Absatz 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere in Bezug auf die Art und die Grenzen der diesbezüglichen Zuständigkeit der Union, nicht direkt in die Höhe des Arbeitsentgelts eingreifen kann, da sonst die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und die Autonomie der Sozialpartner in diesem Bereich beeinträchtigt werden würde. Daher gibt es nur eine Rechtsgrundlage für eine Richtlinie, mit der ein Verfahrensrahmen geschaffen wird, der die Mitgliedstaaten nicht dazu verpflichtet kann, allen Arbeitnehmern Mindestlohnschutz zu gewähren.

Vor dem Hintergrund der Analyse im Gutachten des Juristischen Dienstes des Rates hebt Österreich sein Modell zur Bestimmung des Arbeitsentgelts hervor, das ausschließlich auf Tarifverträgen beruht. Österreich ist der Auffassung, dass mit der vorgeschlagenen Richtlinie nicht das österreichische Modell zur Bestimmung des Arbeitsentgelts geändert oder untergraben werden soll, und dass sie keine Auswirkungen auf Mitgliedstaaten mit gut funktionierenden Tarifverhandlungssystemen haben wird.

Aus diesen Gründen legt Österreich den Text wie folgt aus:

- Die vorgeschlagene Richtlinie verleiht Arbeitnehmern keine individuellen Rechte.
- Die sich aus der Richtlinie ergebenden Verpflichtungen zur Angemessenheit sind auf gesetzliche Mindestlöhne beschränkt.
- Gemäß der Richtlinie gelten die von den Sozialpartnern ausgehandelten Löhne stets als angemessen.
- Die Richtlinie erlaubt es den Mitgliedstaaten, gesetzliche Mindestlöhne einzuführen, verpflichtet sie aber nicht.
- Die Richtlinie ermöglicht es den Mitgliedstaaten, Tarifverträge in Bereichen einzuführen, in denen die Sozialpartner keinen Tarifvertrag vereinbart haben, verpflichtet sie aber nicht dazu.

Erklärung Polens

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist als Grundrecht in den Verträgen der Europäischen Union verankert. Polen gewährleistet die Gleichstellung von Frauen und Männern im Rahmen des polnischen Rechtssystems, im Einklang mit den völkerrechtlich bindenden Menschenrechtsinstrumenten und im Rahmen der Grundwerte und -prinzipien der Europäischen Union. Daher wird Polen im Einklang mit den Artikeln 2 und 3 des Vertrags über die Europäische Union und mit Artikel 8 und Artikel 157 Absatz 3 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union die Formulierung „Gleichstellung der Geschlechter“ als Gleichstellung von Frauen und Männern und die Formulierung „geschlechtsspezifische Lohngefälle“ („gender pay gap“) als Lohngefälle zwischen Frauen und Männern auslegen. In Anbetracht dessen wird Polen andere Formulierungen, die den Begriff „Geschlecht“ („gender“) enthalten, als Bezugnahme auf das biologische Geschlecht im Einklang mit Artikel 10, Artikel 19 Absatz 1 und Artikel 157 Absätze 2 und 4 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union auslegen.
