



Mindestlöhne in der Europäischen Union 2008

Die aktuelle Situation



Info zur Studie

Höhe, Struktur und Regelungen der Mindestlöhne in den 27 Staaten der Europäischen Union

(mit aktueller Mindestlohnübersicht und vielen detaillierten Informationen)

Welche EU-Staaten haben einen verbindlich
+ gesetzlich festgelegten Mindestlohn
und wie ist er geregelt?



LESEPROBE

EU-Personaltransfer

Oktober 2008

NEU!

von Gerd Bauer

www.EU-Personaltransfer.de

Vorwort :



Der Autor dieses Beitrags zu den aktuellen Mindestlöhnen in der EU, Gerd Bauer, verfolgt aufgrund seiner jahrelangen umfassenden Tätigkeit im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerbeschäftigung laufend die Entwicklung der Mindestlöhne und Mindestarbeitsbedingungen in den EU- und Drittstaaten und kennt die gerade auch für den Personaltransfer ins Ausland wichtigen gesetzlich fixierten Mindestregelungen, die sich monatlich ändern, bestens.

Sein Blick auf die Arbeitsbedingungen und staatlichen Mindestregelungen anderer EU-Staaten im Rahmen der zunehmend globaleren Personaleinsätze richtet sich vor allem auch auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die wirtschaftliche Bedeutung derselben für die Arbeitnehmer in den einzelnen Staaten und die gesamte Entwicklung Europas.

Dass die gesetzlichen Mindestlöhne – was auch gesamteuropäische Umfragen bei Arbeitnehmern belegen – nicht mehr der einzige oder wesentlichen Punkt eines funktionierenden sozialen Arbeitsmarktes sind, sondern viele Faktoren für die Konjunkturentwicklung und den Wohlstand sowie die Arbeitslosigkeit und die Armut maßgeblich sind, wird bei einer genauen Betrachtung klar.

Stark unterschiedliche national fixierte zwingende Regelungen erschweren die Entsendung

Wie sich in der Praxis zeigt, bestehen bei den Regelungen der einzelnen Staaten große Unterschiede, die wegen der ständigen Änderungen der Mindestlöhne- und Mindestarbeitsbedingungen die Beschäftigung bzw. Entsendung von Arbeitnehmern in andere Staaten häufig erschweren bzw. verzögern oder unsicher machen können.

LESEPROBE

Verstärkte Kontrollen und häufige Unzufriedenheit der Arbeitnehmer als bedeutende Faktoren

Eine häufig im Personaltransfer sehr singuläre Betrachtung der Höhe des Mindestlohns in dem entsandten Staat führt in den letzten Jahren, in denen die Kontrollen der national festgelegten Mindestarbeitsbedingungen in allen Staaten massiv erhöht wurden, nicht nur zu Geldbußen oder -strafen, sondern auch zur Unzufriedenheit und nicht selten sogar zum Verlust von Mitarbeitern.

Bedeutung vieler anderer Faktoren und Bedingungen für Arbeitnehmer wichtig!

Die Unzufriedenheit der entsandten Arbeitnehmer beruht häufig darauf, dass ihnen entweder die gesetzlich fixierten Mindestbedingungen, wie z.B. Urlaub oder Überstundenentlohnung, nicht gewährt werden, wie sie später im Ausland erfahren, oder die zunächst vermeintlich hohen Lohn- bzw. Gehaltszahlungen im Ausland keinen höheren Lebensstandard gewährleisten. Die Folgen hieraus sind vor allem bei Fachkräften in den letzten zwei Jahren des globalen und weltweiten Fachkräftemangels, eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses beim bisherigen Arbeitgeber sowie nicht selten ein Wechsel zu einem anderen – häufig auch lokalen ausländischen – Arbeitgeber, die zunehmend sogar bewusst entsandte Mitarbeiter abwerben.

So ist zum Beispiel die Tätigkeit in Luxemburg, wo der derzeit höchste europäische Mindestlohn existiert, der sogar für qualifizierte Arbeitnehmer eine noch deutlich höhere Entgeltuntergrenze festlegt, nicht immer zwingend ein Garant für einen höheren Lebensstandard, da die Lebenshaltungskosten, gerade auch im Bereich von Lebensmitteln und Mieten – wie aktuelle Erhebungen zeigen, mit 13 % deutlich über denen in Deutschland liegen.

Der Vergleich unterschiedlicher Mindestlöhne und -bedingungen in den einzelnen europäischen Staaten kann und darf nicht in einer polemischen parteipolitischen Diskussion um die Lohnuntergrenzen auf dem Weg zu mehr Wählerstimmen verharren, sondern muss der Beginn einer Auseinandersetzung über grenzübergreifende Lösungen zur Besserung der zunehmend zusammenwachsenden nationalen Arbeitsmärkte und den damit verbundenen Problemen sowie deren Lösungen beitragen, die sowohl der Wirtschaft, aber letztlich auch den Arbeitnehmern bessere Lebensbedingungen und mehr Arbeitsplätze in der gesamten EU sichert bzw. schafft.



Inhaltsverzeichnis:

LESEPROBE

- 1. Einführung**
- 2. Vergleich aller aktuellen Mindestlöhne in der Europäischen Union**
- 3. Erläuterungen zum Mindestlohnvergleich**
- 4. Struktur der europäischen Mindestlohnsituation**
- 5. Die aktuellen Mindestlöhne in den einzelnen EU-Staaten**
- 6. Aspekte zur Vergleichbarkeit**
- 7. Zusammenfassung**
- 8. Quellen-/Literaturnachweis**
- 9. Links**

Erläuterungen zum Mindestlohnvergleich:

Erläuterungen und Hintergründe zur Übersicht der Mindestlöhne in der Europäischen Union:

Eine aussagekräftige Gegenüberstellung der verschiedenen Mindestlöhne in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ist unmöglich. Vergleiche zwischen den unterschiedlichen Mindestlöhnen in der EU, die im Rahmen der Diskussion um die gesetzlich fixierten und damit zwingend – auch für Arbeitgeber aus anderen EU- und Drittstaaten – festgelegten Lohnuntergrenzen häufig herangezogen werden, sind daher stets als unseriös zu betrachten.

Zu komplex sind die Mindestlohnregelungen, die stets auch im Umfeld des nationalen Arbeitsmarktes, der arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen, der Lebenshaltungskosten, der Inflation und der regional unterschiedlichen Bruttoarbeitskosten zu sehen sind. Ein direkter aussagekräftiger Gesamtvergleich anhand der Mindestlohnbeträge, die zudem häufig auch noch wegen nationaler Sonderregelungen nicht einheitlich sind, stellt daher in der **LESEPROBE** falls den Versuch dar, die eigene Position zu begründen.

Mit der Übersicht zu den Mindestlöhnen in der EU wurde der Versuch unternommen, möglichst viele der unterschiedlichen Faktoren, die für die jeweilige Anwendung und Vergleichbarkeit maßgeblich sind, zu berücksichtigen und zu erläutern.

Hierzu ist folgendes zu kommentieren:

Bei den in der Übersicht dargestellten Mindestlöhnen handelt es sich um Mindestlöhne, die in den jeweiligen Staaten landesweit und per Gesetz für die Mehrheit der Vollzeitarbeitnehmer geregelt sind.

Für bestimmte Gruppen können jedoch hiervon abweichende Mindestlöhne gelten, die sich nach Branche, wirtschaftlicher Lage bzw. dem Lebensalter, der Beschäftigungsdauer, der Qualifikationen und den körperlichen oder geistigen Fähigkeiten des Arbeitnehmers richten.

Die dargestellten Mindestlöhne sind Bruttolöhne, d.h. Löhne vor Abzug der Einkommensteuer und der Sozialbeiträge, die sehr unterschiedlich in den einzelnen EU-Staaten geregelt sind.

Die übrigen zwingend festgelegten Mindestarbeitsbedingungen, wie z.B. Urlaub, Urlaubsentgelt oder zusätzliches Urlaubsgeld, Zuschläge für Überstunden oder Feier-/Sonntagsarbeit waren nicht Gegenstand der Analyse, auch wenn diese selbstverständlich teilweise die Höhe des für die Arbeitnehmer verfügbaren Einkommens beeinflussen. (*Eine Gegenüberstellung hierzu ist für Ende 2008 geplant.*)

Unterschiedliche Regelungen in den EU-Staaten:

- (a) In fast allen EU-Mitgliedstaaten wird der Mindestlohn als **Monatslohn** geregelt.

Ausnahmen sind hier Frankreich, Großbritannien und Irland, in denen der Mindestlohn als Stundenlohn festgelegt ist, sowie Malta mit einer Wochenlohn-Regelung.

In Griechenland erfolgt die Festlegung für Angestellte als Monatslohn und für Arbeiter als Stundenlohn. Eine Vielzahl von Staaten hat neben dem Monatslohn auch den Stundenlohn (Tschechien, Estland, Litauen, Lettland, Slowenien, Bulgarien) oder den Tageslohn (Spanien) festgelegt.

- In der Übersicht sind die Arten der gesetzlichen Festlegung mit S (Stundenlohn), T (Tageslohn), W (Wochenlohn) bzw. M (Monatslohn) erfolgt.

- (b) Viele der nationalen Mindestlohnregelungen knüpfen an das **Lebensalter** an.

So wird unter dem vollendeten 16. Lebensjahr (Slowenien), 18. Lebensjahr (Frankreich, Luxemburg, Irland) bzw. 21. (Belgien) oder 23. Lebensjahr (Niederlande) ein geringerer Mindestlohn gewährt; die Differenz beträgt bis zu 30 % (Niederlande).

Diese Differenzierung bei jüngeren Arbeitnehmern soll dazu dienen, deren Beschäftigung für die Arbeitgeber attraktiver zu machen und damit die in vielen EU-Staaten teilweise sehr hohe Jugendarbeitslosigkeit einzudämmen (Eurostat – 2007: Jugendarbeitslosigkeit in Frankreich bei 22,1 %, vor allem im Bereich zwischen 18 und 24 Jahren; Deutschland 12,5 %).

Vereinzelt wird aber auch nach Arbeitern und Angestellten unterschieden, wie in Griechenland (Angestellte: ab 19 und Arbeiter ab 18 Jahren) oder Großbritannien (Angest. ab 16 J., Arb. ab 22 J.).

Die nach Alter unterschiedlichen Mindestlöhne verstoßen als arbeitsmarktpolitisches Instrument auch nicht gegen die europäischen Gleichbehandlungsrichtlinien, wie der Europäische Gerichtshof in seiner Entscheidung vom 16.10.2007 (C-411/05) klar gestellt hat.

- In der Übersicht wurde auf vom Lebensalter abhängige Sonderregelungen durch Hinweis auf das Alter, ab dem der aufgeführte Mindestlohn gilt, hingewiesen (+ ab ...)