

Ein europäischer Mindestlohn – Eine utopische Vorstellung oder doch bald harmonisiert in der Europäischen Union?

Was ist ein angemessener Mindestlohn? Wie können sichere und faire Arbeitsbedingungen für Arbeitstätige in der EU garantiert werden? Und: wie sind diese und andere Fragen im Lichte der Covid19-Pandemie zu überdenken, zu überarbeiten und schlussendlich zu verbessern? Mit diesen und weiteren Fragen haben sich die Teilnehmenden im Rahmen der Model European Union Conference (MEUC) beschäftigt.

Ein Perspektivenwechsel – sonst legen Studierende der Rechtswissenschaft Gesetze aus, ziehen sie als Begründung heran und müssen sich über deren politischen Hintergrund kaum Gedanken machen. Hinter diesen Gesetzen stehen allerdings langjährige Verhandlungen, Lobbying, aber auch die Bereitschaft einen Kompromiss einzugehen – das gerade auch in der EU, wo 27 nationale Bedürfnisse und Interessen in einen Einklang zu bringen sind. Das Bewusstsein für diese komplexen Strukturen und politische Entscheidungsprozesse versucht die MEUC Studierenden näherzubringen. Eine Praxiserfahrung der ganz besonderen Art. Im Zuge einer Simulation des Rates der EU wurden bei der MEUC auch dieses Wintersemester 2021/22 Standpunkte der Mitgliedstaaten zu den oben genannten Fragen vertreten, die schlussendlich in einem Kompromiss in Form einer europäischen Richtlinie mündeten.

Seit 2006 wird die MEUC an der Humboldt-Universität angeboten und dort vom Lehrstuhl von Herrn Professor Matthias Ruffert betreut. In Anlehnung an ein aktuelles Gesetzgebungsvorhaben in der EU wird im Wintersemester eine Verhandlung des Rats in englischer Sprache durchgeführt. Die Studierenden setzen sich mit dem Themenfeld vertieft auseinander, um die Position des eigenen Mitgliedstaates herauszufinden, damit die Verhandlung die realen, entgegenstehenden Interessen im Rat spiegelbildlich abbildet. Einige Teams sind auch mit Entscheidungsträger*innen der jeweiligen Mitgliedstaaten in Kontakt getreten – europäische Vertretungen, Botschaften oder nationale Ministerien. Während sich die Vorbereitungsarbeit vermehrt auf Verbesserung schriftlicher Argumentationsfähigkeiten beläuft, können bei der Konferenz die eigenen rhetorischen Fähigkeiten, Verhandlungsgeschick und diplomatisches Arbeiten unter Beweis gestellt werden.

In diesem Wintersemester wurde ein aus rechtlicher Perspektive besonders spannendes Thema ausgewählt – ein europäischer Mindestlohn. Angelehnt an einen Richtlinienvorschlag der Kommission zu angemessenen Mindestlöhnen in der EU, befasste sich die diesjährige Arbeit intensiv mit der Frage, wie ein angemessener Lebensstandard für alle Menschen in der EU sichergestellt werden kann. Eine Garantie auf diesen wurde in Art. 4 der Europäischen Sozialcharta proklamiert, doch in Bezug auf einen europäischen Mindestlohn ist besonders die Möglichkeit eines legislativen Eingreifens höchst umstritten. Unter dem Eindruck der anhaltenden Pandemie wurde die Debatte zum wiederholten Male via Zoom geführt - was der Qualität und Intensität der Debatte allerdings keinen Abbruch tat.

In der Debatte wurde zu Beginn aufgeworfen, inwieweit eine Harmonisierung eines Mindestlohns mit dem Subsidiaritätsprinzip aus Art. 5 (3) EUV zu vereinbaren ist. Argumentiert wurde unter anderem, dass die als stringent empfundene Überwachung der Struktur der Tarifvereinbarungen zu stark in die Unabhängigkeit der Mitgliedsstaaten eingreife. Zudem gäbe es bereits ausreichend nationale Strukturen. Konsens gab es weitgehend darüber, dass eine Vereinheitlichung effektiver gegen Arbeitsarmut und Lohnsicherung beitragen kann; nationale Systeme müssten aber ihre Besonderheiten

beibehalten dürfen. Bereits daran lässt sich die äußerst komplexe Struktur der europäischen Lohnsicherung erkennen – war es doch gerade eines der großen Diskussionspunkte Anfang der 00er Jahre, als die Festsetzung einer europäischen Verfassung im Gespräch war. Diese mündeten in den Verträgen von Lissabon 2007, in denen nun Art. 153 (5) AEUV Regelungen zum Arbeitsentgelt durch den EU-Gesetzgeber ausschließt. Hierauf baut auch ein Hauptaugenmerk der Debatte auf. Zu klären war nämlich ob, und inwieweit eine indirekte Regelung von Mindestlöhnen auf eine Kompetenz aus den primärrechtlichen Verträgen gestützt werden kann. Finnland betonte zum Einstieg die Notwendigkeit einer stabilen Kompetenzgrundlage und verwies auf das Rechtsstaatsprinzip, Art. 2 EUV. Neben der im Vorschlag angegebenen Kompetenz aus Art. 153 (1) lit. b AEUV, wurden auch Art. 153 (1) lit. f AEUV, Art. 157 AEUV, welcher das gleiche Entgelt für den gleichen Beruf für Mann und Frau vorsieht, und Art. 175 AEUV als allgemeine Ermächtigungsgrundlage für Sozialpolitik als Möglichkeiten in die Debatte eingebracht.

Daneben empfanden einige Mitgliedsstaaten die Regelungen zu Tarifverhandlungen als zu idealistisch und auch bei den gesetzlichen Mindestlöhnen waren Unstimmigkeiten zu dem Vorschlag erkennbar. Stattdessen befürworteten unter anderem Ungarn und Polen Empfehlungen und gerade keine verbindlichen Vorgaben, denn allein die Festsetzung von Zielen soll bereits ausreichen für eine effektive Steigerung des prozentualen Anteils von Tarifverhandlungen. Auch das Kompetenzproblem bei einem stärkeren Eingriff könne man so abwenden. Die Sanktionen bei Nichteinhaltung der Vorgaben der Richtlinie bildeten den letzten großen Diskussionspunkt. Hier zeigte sich der Wunsch auf Eigenständigkeit der Mitgliedsstaaten durch nationale Regelungen beim Thema Entlohnung besonders stark.

Bei der MEUC wurde im Hinblick auf Tarifvereinbarungen beschlossen, diese auf Art. 153 (1) lit. f AEUV zu stützen, was bedeutete, dass für die Annahme des Vorschlags statt der üblichen qualifizierten Mehrheit des Rates Einstimmigkeit notwendig war. Zwar stimmten fast alle Mitgliedsstaaten für den novellierten Vorschlag, allerdings war für drei Mitgliedstaaten eine Zustimmung nicht vertretbar. Am Ende gab es also keinen gewählten Vorschlag. Das mag unbefriedigend wirken, doch ist es vielleicht ein realistisches Abbild des demokratischen Prozesses auf europäischer Ebene. Und auch dies ist allemal die Erfahrung wert.

Was passiert jetzt? Für die Teilnehmenden war es Zeit für ein restliches Wochenende mit Reflektion über die vergangene Konferenz, im echten Rat setzt man sich mit den Ergebnissen wieder in Beratungsräume und das Ganze fängt wieder von vorn an.

Interessierte finden den Richtlinienvorschlag auch auf der MEUC-Website des Lehrstuhls für Öffentliches Recht und Europarecht. Dort werden in Kürze auch der Termin und das Thema für die MEUC im Sommersemester 2022 bekannt gegeben.

Bericht
Lisa Fuchsberger