



**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE** **ZDB**

Stellungnahme

des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes (ZDB)

**zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und
des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union**

Position

of The German Construction Confederation (ZDB),

**regarding the proposal for a Directive of the European Parliament and
of the Council on adequate minimum wages in the European Union**

Berlin, 2. Dezember 2020



**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHES
BAUWERBE** **ZDB**

Stellungnahme des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes (ZDB) zum Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union

I. ZDB

Der ZDB ist der Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband des mittelständischen deutschen Baugewerbes. Er vertritt die Interessen von 35.000 klein- und mittelständischen inhabergeführten Bauunternehmen verschiedenster Sparten, in denen mehr als 70 % aller Arbeitnehmer und Auszubildenden in der Bauwirtschaft beschäftigt werden. Als größter Branchenverband repräsentiert er das gesamte Spektrum des Baugewerbes vom klassischen Hochbau, Straßenbau und Tiefbau bis zum Ausbau. Unter dem Dach des ZDB sind sowohl handwerklich geprägte inhabergeführte kleinere Unternehmen sowie große Mittelständler versammelt.

Position of The German Construction Confederation (ZDB), regarding the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union

I. ZDB

The ZDB is the employers' and trade association of the medium-sized German construction industry. It represents the interests of about 35,000 small and medium-sized owner-operated construction companies occupying 70 % of all employees and apprentices of the construction industry. As the largest trade association in the sector, it represents the entire spectrum of the construction industry from classical building construction, road construction and civil engineering to finishing work. ZDB brings together both small, owner-managed companies with a strong handicraft tradition and large medium-sized companies.

EU Transparency Register No 929343834686-12

II. Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union

1. Hintergrund

Der Richtlinienvorschlag des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union ist aus der Ankündigung von Kommissionspräsidentin von der Leyen erwachsen, ein Rechtsinstrument vorzulegen, das sicherstellt, dass jeder Arbeitnehmer in der EU einen "gerechten Mindestlohn" erhält, der einen "angemessenen Lebensstandard ermöglichen" soll.

• Erste Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner

Im Rahmen der ersten Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner gemäß Art. 154 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) zu einer möglichen Maßnahme zur "Bewältigung der Herausforderungen im Zusammenhang mit gerechten Mindestlöhnen hatte BusinessEurope betont, dass die Europäische Union keine Kompetenz zur Einführung eines Rechtsinstruments zu Mindestlöhnen gemäß Art. 153 Abs. 5 AEUV hat und das Thema im Rahmen der bestehenden Arbeiten im Rahmen des europäischen Semesters gemäß Art. 147 AEUV behandelt werden sollte. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) bejahte hingegen die Notwendigkeit einer EU-Maßnahme. Hinsichtlich der Frage der Einleitung eines sozialen Dialogs erklärte BusinessEurope zum damaligen Zeitpunkt, dass es nicht beabsichtige, eine Entscheidung dahingehend zu treffen, einen zusätzlichen und separaten Dialog unter Artikel 155 AEUV zu initiieren. Der EGB hatte seine grundsätzliche Offenheit für Verhandlungen mit den Arbeitgebern bekundet, sich jedoch hinsichtlich der Initiierung eines Dialogs unter Artikel 155 AEUV insoweit zurückhaltend geäußert, als dass es eine Initiierung für verfrüht hielt.

II. proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union

1. Background

In the EU, minimum wage protection in Denmark, Italy, Cyprus, Austria, Finland and Sweden is provided exclusively by collective agreements, and the remaining 21 countries have statutory minimum wages set by governments.

According to the announcement of Commission President von der Leyen the proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages aims at ensuring every worker in the European Union has access to a "fair minimum wage" which guarantees a "reasonable standard of living".

• First consultation of the European social partners

During the first consultation of the European social partners according to Article 154 of the Treaty on the Functioning of the European Union (TFEU) on a possible measure on "Addressing the challenges related to fair minimum wages" BusinessEurope had stressed that the European Union had no competence to introduce a legal instrument on minimum wages pursuant to Art. 153 (5) TFEU. The subject should be dealt with within the framework of the European Semester according to Article 147 TFEU. On the contrary, the European Trade Union Confederation (ETUC) affirmed a need for EU action.

Whereas at that time BusinessEurope stated that it did not intend to take a decision to establish an additional and separate dialogue amongst social partners, ETUC expressed its openness to negotiations with employers under Article 155 TFEU at a later stage.

- **Zweite Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner**

Im Zuge der zweiten Phase der Konsultation der europäischen Sozialpartner betonte BusinessEurope nochmals, dass die EU keine Kompetenz zur Einführung eines verbindlichen Rechtsinstruments bezüglich Mindestlöhnen oder Tarifverhandlungen hat, sondern dies die Kompetenz der nationalen Sozialpartner sowie der Mitgliedsstaaten sei. Eine EU-Richtlinie würde die Befugnis auf Gesetzgeber und die Gerichte übertragen und die der EU überschreiten. Die Rolle der Mitgliedsstaaten und Sozialpartner würde schwer geschädigt werden. BusinessEurope befand jedoch, dass andere Maßnahmen einen Mehrwert haben können. So befürwortete es, im Rahmen des Europäischen Semesters auf die bestehenden Kooperationen zwischen den Sozialpartnern, der Kommission und dem Rat aufzubauen. Wenn die Kommission sich dennoch dafür entscheide, Art. 153 AEUV als Rechtsgrundlage ihres Handelns zu sehen, so sei lediglich eine Empfehlung des Rates geeignet, die Rolle und Autonomie der Sozialpartner zu achten. Um die Befugnisse der nationalen Sozialpartner hinsichtlich der Lohnbildung zu bewahren, wäre BusinessEurope bereit, sich um ein Mandat zu bemühen, um in Verhandlungen mit den European Trade Unions zu treten. Ziel der Verhandlungen wäre, einen europäischen Rahmen der Aspekte von Mindestlöhnen, die mit Art. 153 Abs. 1f und 153 Abs. 5 kompatibel sind, zu schaffen und durch eine Empfehlung des Rates unter Art. 155 implementieren zu lassen.

Auf der Seite der Gewerkschaft gab es kein einheitliches Bild. Der EGB sprach sich zunächst für die Einführung einer "ambitionierten EU-Rahmenrichtlinie" aus. Hinsichtlich der Frage der Sozialpartnerverhandlungen führt er aus, dass er aufgrund der Eingaben im Rahmen der ersten Konsultationsphase keine Möglichkeit für Verhandlungen sehe, jedoch offen sei für Gespräche zur Erstellung einer Richtlinie. Die Gewerkschaften aus Dänemark, Norwegen, Island und Schweden führten in einem gemeinsamen Schreiben an EU-Kommissionpräsidentin von der Leyen hingegen aus, dass der EGB gespalten sei, und reichten eine abweichende Stellungnahme ein. Darin

- **Second consultation of the European social partners**

During the second consultation of the European social partners, BusinessEurope reiterates that the EU has no competence to introduce a binding legal instrument on minimum wages or collective bargaining. The competence of the national social partners and the Member States should be recognized. An EU directive would shift the power to legislators and courts and would exceed EU's competence. The role of Member States and social partners would be seriously damaged. BusinessEurope saw other measures having more added value such as the existing cooperation between the social partners, the Commission and the Council. In case the Commission would insist on Article 153 TFEU as the legal basis for its action, only a Council Recommendation would be an appropriate measure to respect the role and autonomy of the social partners. BusinessEurope would be ready to seek a mandate to start negotiations with the European Trade Unions in order to preserve the powers of the national social partners. The aim of respective negotiations would be to establish a European framework of aspects of minimum wages compatible with Articles 153(1f) and 153(5) and implemented through a Council Recommendation under Article 155.

On the trade union side, there was no consistent position. ETUC initially supported the introduction of an "ambitious EU framework directive". Taking the result of the first consultation into account, no basis for social partner negotiations would exist, but ETUC would be open for discussions to draw up a directive. In a joint letter to the President of the European Commission von der Leyen the trade unions from Denmark, Norway, Iceland and Sweden argued that the ETUC was divided and submitted a dissenting opinion. They clarified that they were against the introduction of any binding regulations on wages and also against the any proposals supporting binding EU legislation on collective bargaining.

machten sie deutlich, dass sie sich gegen die Einführung irgendwelcher bindenden Regelungen zu Löhnen und auch gegen die überwiegenden Vorschläge in Hinblick auf eine verpflichtende EU-Gesetzgebung zu Tarifverhandlungen aussprechen. Die Vorschläge würden dem skandinavischen Arbeitsmarkmodell schweren Schaden zufügen. Die schwedischen Sozialpartner hatten sich bereits Anfang des Jahres deutlich gegen die EU-Initiative zu Mindestlöhnen ausgesprochen.

- **ZDB**

Der ZDB vertrat im Rahmen beider Konsultationen die Auffassung, dass es der Einführung europaweiter Mindestlöhne nicht bedarf. In Deutschland bestehen mit dem gesetzlichen Mindestlohn sowie den tariflichen Mindestlöhnen insbesondere für das Bauhauptgewerbe zwei funktionierende Systeme. Ein drittes würde die bestehenden aus dem Gleichgewicht bringen und gefährden. Sollte die Europäische Kommission jedoch auf europäischer Ebene aktiv werden, so sollte dies über europäische Sozialpartnerverhandlungen erfolgen, die über eine Ratsempfehlung umgesetzt werden können. Eine Richtlinie zum Mindestlohn sollte die EU-Kommission hingegen nicht vorlegen. Die Konsultationen der europäischen Sozialpartner haben gezeigt, dass es hierfür nicht die erforderliche Unterstützung gibt, da Arbeitgeber und auch die nordischen mitteleuropäischen Mitgliedstaaten eine EU-Richtlinie ablehnen.

2. Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union

Am 28. Oktober 2020 hat die EU-Kommission auf der Basis von Art. 153 Abs. 1 AEUV einen Vorschlag für eine Richtlinie über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union vorgelegt. Dieser soll das Lohngefälle innerhalb der EU verringern und den fairen Wettbewerb im Binnenmarkt fördern.

Der Richtlinienvorschlag sieht vor, dass die Mitgliedsstaaten einen Rahmen für die Festlegung von angemessenen Mindestlöhnen schaffen sollen. Dabei sollen sie die Wahl haben, dieses Ziel durch gesetzliche

Such ideas would seriously damage the Scandinavian labour market model. The Swedish social partners had already clearly expressed their opposition to the EU initiative at the beginning of the year.

- **ZDB**

In both consultations, ZDB took the view that there is no need for the introduction of Europe-wide minimum wages. In Germany, the statutory minimum wage and minimum wages in collective agreements provide for a functioning system in the construction sector. A third system would endanger the existing ones. However, should the European Commission take action at European level this should be done through European social partner negotiations, and as a consequence a Council Recommendation. A directive on minimum wages would not be an alternative. The consultations of the European social partners showed that there is not the necessary support for a directive, as employers and also the Nordic and Central European Member States reject a EU directive.

2. Proposal for a directive of the European Parliament and of the Council on adequate minimum wages in the European Union

On 28 October 2020, the EU Commission submitted a proposal on the basis of Art. 153 (1) TFEU for a Directive on adequate minimum wages in the European Union. The aim is to reduce the pay gap within the EU and to promote fair competition in the internal market.

The proposal for a Directive does not oblige member states to harmonise their systems, nor does it set a common minimum wage level. Instead, the provision promotes collective bargaining on wages as a "gold

Mindestlöhne oder durch den Zugang zu Mindestlohnregelungen in Tarifverträgen zu fördern.

Der Richtlinienvorschlag sieht im Wesentlichen folgende Punkte vor:

- **Artikel 6** des Vorschlages ermächtigt die Mitgliedstaaten, verschiedene Abstufungen vom gesetzlichen Mindestlohn zuzulassen. Die Richtlinie ruft jedoch dazu auf, diese Abweichungen auf ein Mindestmaß zu beschränken. In jedem Fall sollen sie nichtdiskriminierend, angemessen und zeitlich begrenzt sein.
- **Gemäß Artikel 7** sollen die Mitgliedstaaten die erforderlichen Maßnahmen treffen, um sicherzustellen, dass die Sozialpartner zeitnah und effizient in die Vereinbarungen zum gesetzlichen Mindestlohn eingebunden sind.
- **Artikel 9** sieht eine Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe an die Einhaltung nicht nur gesetzlicher Mindestlöhne, sondern auch regionaler Tariflöhne vor.

3. Bewertung durch den ZDB

Der ZDB ist weiterhin der Auffassung, dass es der Einführung von Kriterien für europaweite Mindestlöhne, jedenfalls aus deutscher Perspektive, nicht bedarf. Vielmehr besteht durch die Schaffung von europäischen Kriterien, die das gut funktionierende deutsche System oder solche von anderen Mitgliedstaaten überschreiten oder diesen widersprechen, die Gefahr, dass ein drittes System etabliert wird, dass die Harmonie der bestehenden Systeme des gesetzlichen Mindestlohnes sowie der tariflichen Mindestlöhne aus dem Gleichgewicht bringt und diese gefährdet.

standard" for all member states since those countries with high collective bargaining coverage tend to have a lower share of low-wage workers, lower wage-inequality and higher minimum wages.

The main points of the proposal for a Directive are as follows:

- **Article 6** of the proposal authorises Member States to apply different levels of statutory minimum wage. However, the Directive calls for these derogations to be kept to a minimum. In any case, they should be non-discriminatory, appropriate and limited in time.
- **Article 7** requires Member States to take the necessary measures to ensure that the social partners are timely and efficiently involved in the agreements on the statutory minimum wage.
- **Article 9** links public procurement with compliance of the introducing statutory minimum wages and regional collectively agreed wages.

3. Evaluation by the ZDB

ZDB maintains its position that there is no need for the introduction of criteria to determine Europe-wide minimum wages, at least from the German perspective. On the contrary, by creating European criteria exceeding or contradicting well-established systems like the German system or systems in other Member States, there is the risk that a third system would be established jeopardising statutory minimum wages and the minimum wages agreed on in collective agreements. Hence, the harmony of the existing systems of the statutory minimum wage and minimum wages being collectively agreed on can be brought out of balance.

<p>Der ZDB lehnt daher die Zielsetzung des Vorhabens grundsätzlich ab.</p> <p>Entgegen der Mehrheit der Mitgliedstaaten hat sich die Kommission für den Vorschlag einer Richtlinie entschieden. Nach Auffassung des ZDB hätte die Europäische Kommission über europäische Sozialpartnerverhandlungen aktiv werden sollen, dessen Ergebnisse über eine Ratsempfehlung hätten umgesetzt werden können.</p> <p>Gegen die Richtlinie zum Mindestlohn spricht, dass die Konsultationen der europäischen Sozialpartner gezeigt haben, dass es hierfür nicht die erforderliche Unterstützung gibt. Ferner hätte eine Ratsempfehlung die Anerkennung der alleinigen Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und der nationalen Sozialpartner für die Festlegung der Mindestlöhne verdeutlicht.</p> <p>Zum Inhalt des Richtlinienvorschlags ist festzustellen, dass die vorgesehene Einbindung der Sozialpartner in die Festlegung der Mindestlöhne sachgerecht ist und dem deutschen Modell der Mindestlohnkommission entspricht.</p> <p>Inhaltlich besteht jedoch Nachbesserungsbedarf:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zu Art. 5 <p>Im Rahmen des Art. 5 des Richtlinienvorschlags sind wesentliche Kriterien zur Festlegung und Aktualisierung von gesetzlichen Mindestlöhnen nicht mit bedacht worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> - So werden die Situation auf dem Arbeitsmarkt sowie die Beschäftigungsperspektiven bestimmter Arbeitnehmergruppen und in bestimmten Wirtschaftszweigen außen vorgelassen. - Es bedarf auch eines regulierenden Kriteriums für Notfalllagen, wie die derzeit bestehende COVID-19-Pandemie. - Auch eine Orientierung an der Tariflohnentwicklung als Kriterium für die Festlegung gesetzlicher Mindestlöhne ist zwingend mit aufzunehmen. 	<p>The ZDB therefore rejects the objectives of the project in principle.</p> <p>Contrary to the majority of the Member States, the Commission has opted for the proposal of a Directive. According to the ZDB, the European Commission should have become active within European social partner negotiations. The results of such negotiations could have been presented in a Council Recommendation.</p> <p>Consultations of the European social partners have shown that there is not the necessary support for a directive available. Furthermore, a Council recommendation would have clarified the Member States' and the national social partners' sole responsibility for determining the aspects of minimum wages.</p> <p>With regard to the content of the proposal for a Directive, it should be noted that the envisaged inclusion of the social partners in setting minimum wages is appropriate and in line with the German model of the Commission for minimum wage (Mindestlohnkommission).</p> <p>However, there is room for improvement:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regarding Art. 5 <p>ZDB is of the opinion, that within the framework of Art. 5 of the proposal for a Directive, essential criteria for determining and updating of legal minimum wages have not been taken into account.</p> <ul style="list-style-type: none"> - The situation on the labour market and the employment prospects of certain groups of workers and in certain sectors of the economy should be considered. - There is also a need for a regulatory criterion for crisis management, such as the current COVID 19 pandemic situation requires. - The criterion should be included to require orientation towards the development of collective wages for the setting of statutory minimum wages must be included.
--	--

Tarifverträgen kommt im Rahmen der Lohnfindung in Deutschland eine hohe Bedeutung zu. Zum Beispiel sieht auch das [Mindestlohngesetz](#) vor, dass sich die Mindestlohnkommission bei der Festsetzung des Mindestlohns an der Tarifentwicklung orientiert (§ 9 Abs. 2 Mindestlohngesetz).

Gemäß Art. 5 Ziffer 3 des Richtlinienvorschlags sollen die Mitgliedstaaten bei ihrer Bewertung der Angemessenheit der gesetzlichen Mindestlöhne im Verhältnis zum allgemeinen Niveau der Bruttolöhne Richtwerte zugrunde legen, wie sie auf internationaler Ebene üblich sind. Hierbei fehlt es an einer Definition, welche Richtwerte konkret einbezogen werden sollen.

- **Zu Art. 6**

Die Ermächtigung der Mitgliedstaaten, Abzüge zuzulassen, die das gezahlte Entgelt auf ein Niveau unterhalb des gesetzlichen Mindestlohnes senken, ist zu begrüßen. Hierdurch kann der sozialpolitische Zweck weiterverfolgt werden, bestimmten Gruppen überhaupt den Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Auch das sieht [Mindestlohngesetz](#) in § 22 Ausnahmen vor (z. B. Praktikanten unter gewissen Voraussetzungen sowie Teilnehmer an Einstiegsqualifizierungen oder Langzeitarbeitslose).

- **Zu Art. 7**

Das Treffen von Maßnahmen durch die Mitgliedstaaten, um eine Einbindung der Sozialpartner in die Vereinbarungen zum gesetzlichen Mindestlohn sicherzustellen, ist sinnvoll und wird begrüßt.

- **Zu Art. 9**

Im Rahmen des Art. 9 zur Koppelung der öffentlichen Auftragsvergabe an die Einhaltung nicht nur gesetzlicher Mindestlöhne, sondern auch regionaler Tariflöhne bedarf es der Klarstellung, ob damit alle tarifvertraglichen Löhne oder die überwiegend angewendeten oder nur die allgemeinverbindlichen gemeint sind. Die Erfassung aller Tarifverträge

Collective agreements are of great importance in the context of wage determination in Germany. For example, the [German Minimum Wage Act](#) (Mindestlohngesetz - MiLoG) stipulates that the Commission for Minimum Wage must take into account the overall development of minimum wages in collective agreements (Article 9 (2) of the Minimum Wage Act).

According to Art. 5 No. 3 of the proposal for a Directive, the member states should base their assessment of the adequateness of statutory minimum wages in relation to the general level of gross wages on benchmarks that are customary at international level. In the directive a definition should be included clarifying which benchmarks are to be specifically included.

- **Regarding Art. 6**

ZDB welcomes the possibility of Member States to allow deductions that reduce the remuneration paid to a level below the statutory minimum wage. This will allow certain groups to access the labour market at all and hence supports the objectives of social policy.

For example, Art. 22 of the [German Minimum Wage Act](#) (provides for exceptions (e.g. interns under certain conditions and participants in introductory training courses or long-term unemployed).

- **Regarding Art. 7**

ZDB welcomes the possibility of Member States to take measures to ensure the involvement of the social partners in the agreements because the setting of the statutory minimum wage is a sensitive matter.

- **Regarding Art. 9**

ZDB is of the opinion that within the framework of Art. 9 on linking public procurement to compliance with statutory minimum wages and regional collective bargaining wages there is a need for clarification.

ist abzulehnen, da nur die allgemeinverbindlichen Mindestlöhne den Charakter von gesetzlichen Mindestlöhnen haben.

Ferner ist bei einer administrativen Fehlbewertung der Tarifverträge der Rechtsweg für Unternehmen, denen ein Tarifverstoß zur Last gelegt wird, in Deutschland faktisch nicht vorhanden. Das ist inakzeptabel.

Zudem eignen sich insbesondere komplexe tarifvertragliche Regelungen nicht für eine Auslegung durch eine dafür nicht ausdrücklich qualifizierte Administration.

Bereits heute zeigt sich dies bei den Schwierigkeiten, die der Zoll hat, beispielsweise den Bau-Mindestlohn 2 sowie tarifvertragliche Erschwerniszuschläge korrekt zu überprüfen.

Der Richtlinienentwurf bleibt bisher unklar bei der Frage, ob es im Ermessen der Mitgliedsstaaten bleiben soll, welche Tariflöhne im Sinne von Art. 9 einbezogen werden sollen oder ob damit alle einschlägigen Tariflöhne gemeint sind.

- **Zu Art. 10**

Darüber hinaus sieht Art. 10 Regelungen zum Monitoring und zur Datenerhebung vor. Die Mitgliedsstaaten sollen u. a. sicherstellen, dass die Informationen über den Mindestlohnschutz, einschließlich zu Tarifverträgen und darin vorgesehenen Lohnbestimmungen, transparent und öffentlich zugänglich sind. Dies kann im Rahmen tarifvertraglicher Regelungen nur bei allgemeinverbindlichen Tarifverträgen gelten. Bei nicht allgemeinverbindlichen Tarifverträgen ist die Vertraulichkeit von Tarifverträgen zu wahren.

What is meant?

- All collectively agreed wages, or
- the wages which are predominantly applied, or
- only the generally applicable wages?

ZDB is against the coverage of all collective agreements because only the generally binding minimum wages have the character of statutory minimum wages.

Furthermore, in the event of errors (for example false categorisation or misinterpretation of collective agreements) made by the administration, legal remedy for companies to seek redress should be envisaged. Such legal recourse does not exist in Germany. This cannot be accepted.

In particular, complex collective bargaining arrangements are not suitable for interpretation by an administration not expressly qualified for this purpose.

Examples in Germany show that already nowadays custom authorities encounter difficulties to correctly review the construction minimum wage 2 as well as collectively agreed hardship bonuses.

The text of the directive remains unclear as to whether it is at the discretion of the member states to decide which collective wages within the meaning of Art. 9 are to be included or whether all relevant collective wages are meant.

- **Regarding Art. 10**

As regards monitoring and data collection, the member states should ensure that, inter alia, information on minimum wage protection or collective agreements and their pay provisions are transparent and publicly accessible. Within the framework of collective agreements, this, in practice, may only apply with respect to generally binding collective agreements. In case of collective agreements that are not generally binding, the confidentiality of those agreements must be regarded.

- **Zu Art. 11**

Art. 11 sieht vor, dass Arbeitnehmer einschließlich derjenigen, deren Beschäftigungsverhältnis beendet ist, unbeschadet besonderer Formen von Rechtsbehelfen und Streitbeilegungsverfahren, die ggf. 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 sollen.

Mit „unparteiischer Streitbeilegung“ können hier nur „Arbeitsgerichte“ gemeint sein. Wenn dies im europäischen Zusammenhang anders verstanden werden könnte, so ist der ZDB der Auffassung, dass die Bedeutung einer Klärung bedarf, indem der Text geändert oder ein allgemeingültiges Verständnis erzielt wird.

4. Fazit

Mangels erforderlicher Unterstützung der Mitgliedsstaaten und Sozialpartner hätte ein Richtlinienvorschlag nicht ergehen sollen. Eine Ratsempfehlung hätte die Anerkennung der alleinigen Zuständigkeit der Mitgliedstaaten und der nationalen Sozialpartner für die Festlegung der Mindestlöhne vielmehr verdeutlicht.

Zum Inhalt des Richtlinienvorschlags ist festzustellen, dass die vorgesehene Einbindung der Sozialpartner in die Festlegung der Mindestlöhne sachgerecht ist und dem deutschen Modell der Mindestlohnkommission entspricht. Inhaltlich bedarf es beim Richtlinienvorschlag jedoch noch der Nachbesserung, vor allem in Form von Klarstellungen.

- **Regarding Article 11**

Article 11 provides that workers, including those whose employment relationship is terminated, and without prejudice to specific forms of appeal and dispute settlement procedures which are eventually granted by collective agreements, should have the right to access to effective and impartial dispute settlement and the right to legal redress, including appropriate compensation in the event of infringement against their right of a fair minimum wage.

An "impartial dispute settlement" can only be provided by "labour courts". If this could be interpreted differently in the European context, ZDB is of the opinion that the meaning should be clarified either by finding a common understanding or amending the text.

4. Conclusion

ZDB is of the opinion that in absence of the necessary support from Member States and social partners for a Directive, this legal instrument should not have been enacted. A Council Recommendation would have recognised the sole responsibility of the Member States and national social partners for determining criteria of minimum wages.

With regard to the content of the proposal for a directive, it should be noted that the envisaged involvement of the social partners in setting minimum wages is appropriate and is in line with the German model of minimum wage commission. However, the proposal for a directive requires some improvement, mainly in the form of clarifications.