EUROPÄISCHE INTEGRATION 22.01.2020 | Karl-Petter Thorwaldsson & Martin Linder & Mattias Dahl

Hände weg

Von der Leyen startet eine Initiative für Mindestlöhne in allen EU-Ländern – und die Schweden gehen auf die Barrikaden. Warum?

Zusammenarbeit in der EU führt im Allgemeinen zu größerer wirtschaftlicher, sozialer und rechtlicher Integration. Eine engere Kooperation zwischen den Mitgliedsländern setzt allerdings langfristig gut funktionierende Regeln der Mitgliedsstaaten für den jeweiligen Arbeitsmarkt sowie die sozialen Schutz- und Sicherheitssysteme voraus. Die Zusammenarbeit in der EU soll der Unterstützung der Mitgliedsstaaten dienen, sie kann und soll jedoch dort, wo die verantwortlichen Sozialpartner gut funktionierende Arbeitsmarktmodelle pflegen, keine nationalen Regelungen ersetzen.

Die neue EU-Kommission unter dem Vorsitz von Ursula von der Leyen hat angekündigt, innerhalb von 100 Tagen ein Rechtsinstrument zur Einführung eines europäischen Mindestlohns zu präsentieren. Die Präsidentin der EU-Kommission erklärte, dass ein Mindestlohn jedem Arbeitnehmer „ein anständiges Leben ermöglichen muss, wo auch immer er arbeitet“.

Neue Initiativen im Sozialbereich können schwerwiegende Folgen für gut funktionierende Beschäftigungs- und Arbeitsmarktsysteme haben. Aus schwedischer Sicht muss darauf aufmerksam gemacht werden, dass die Lohnbildung nationale Angelegenheit ist. In Artikel 153 Abs. 5 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union ist festgelegt, dass Arbeitsentgelt, Koalitionsrecht, Streikrecht und Aussperrungsrecht von der Gesetzgebungskompetenz der EU ausdrücklich ausgenommen sind.

Jegliche rechtliche Initiative auf dem Gebiet der Lohnpolitik bringt unser gut funktionierendes schwedisches

Jegliche rechtliche Initiative auf dem Gebiet der Lohnpolitik bringt unser gut funktionierendes schwedisches Tarifvertragssystem in Gefahr. Deshalb wollen wir als schwedische Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften darauf hinweisen, dass eine Initiative zum

Tarifvertragssystem in Gefahr.

Mindestlohn sowohl mit dem EU-Recht als auch mit dem schwedischen Tarifvertragsmodell vereinbar sein muss.

In Schweden herrscht eine lange Tradition der Selbstregulierung des Arbeitsmarktes, dass nämlich Arbeitgeber und Gewerkschaften die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt durch Tarifverträge untereinander regeln. Dies gilt vor allem für die Festsetzung des Lohns. Gewerkschaften und Arbeitgeber – diejenigen also, die Arbeit verkaufen und kaufen – sind auch diejenigen, die das Risiko tragen, wenn Regelungen nicht sinnvoll gestaltet wurden. Sie sollten deshalb auch diejenigen sein, die über Regelungen zu Arbeitsmarktbedingungen entscheiden.

Tarifverträge bieten eine Möglichkeit, gegensätzliche Interessen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zu regeln. Abgesehen von diesem Spannungsverhältnis gibt es aber auch vieles, das die Sozialpartner miteinander verbindet. Die Aufgabe des Staates ist es wiederum, Gesetze und Regeln zum Ausgleich dieser Interessen zur Verfügung zu stellen und bei möglichen Konflikten Lösungsmöglichkeiten zu bieten.

Ein Vorschlag für eine EU-Richtlinie auf dem Gebiet der Lohnfestsetzung wäre auf lange Sicht verheerend für unsere Arbeitsmarktmodelle.

In internationalen Umfragen zu Wettbewerbsfähigkeit, Flexibilität, Gerechtigkeit und Sicherheit liegen die nordischen Länder meist weit vorne. Unsere Arbeitsmarktmodelle haben sich im Laufe der Zeit als beständig und erfolgreich erwiesen. Der Grund hierfür ist gerade die Tradition der Selbstregulierung des Arbeitsmarktes durch Tarifverträge; Tarifverträge, denen in Schweden übrigens die allermeisten Anstellungsverhältnisse unterliegen.

Es ist deshalb immens wichtig, dass ein Vorschlag zur Einführung eines europäischen Mindestlohns nicht in eine EU-Richtlinie umgesetzt wird. Wir sind der Überzeugung, dass dadurch unser Tarifvertragssystem unmittelbar und schwerwiegend beeinträchtigt würde. Wir gehen davon aus – und hoffen –, dass die EU-Kommission weder einen Vorschlag vorlegt, der die Mitgliedsstaaten zu einer Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zwingt, noch ein europäisches Konzept des Arbeitnehmerbegriffs einführt.

Ein Vorschlag für eine EU-Richtlinie auf dem Gebiet der Lohnfestsetzung wäre auf lange Sicht verheerend für unsere Arbeitsmarktmodelle. Die politischen Institutionen der EU würden sich dann nicht nur die Befugnis anmaßen, die Lohnfestsetzung zu regeln,

sondern langfristig auch in das Verhandlungs- und Streikrecht einzugreifen. Die Mitgliedsstaaten würden damit die Kontrolle über ihre Arbeitsmärkte verlieren. Eine EU-Richtlinie würde außerdem dem Europäischen Gerichtshof die Möglichkeit eröffnen, Tarifvertragsmodelle auszulegen und über sie zu bestimmen. Unser System, das auf der einvernehmlichen Regelung durch die Sozialpartner in Tarifverträgen beruht, würde ausgehöhlt und langfristig durch ein aus Brüssel gesteuertes Arbeitsmarktmodell ersetzt werden.

Von schwedischer Seite werden wir unser Arbeitsmarktmodell mit allen zur Verfügung stehenden politischen und rechtlichen Mitteln verteidigen und rufen deshalb die neue EU-Kommission dazu auf, von einer Richtlinie zur Einführung eines europäischen Mindestlohns abzusehen.



Karl-Petter Thorwaldsson
Stockholm

Karl-Petter Thorwaldsson ist Präsident des schwedischen Gewerkschaftsbundes.



Martin Linder
Stockholm

Martin Linder ist Präsident des schwedischen Verhandlungs- und Kooperationsrates.



Mattias Dahl
Stockholm

Mattias Dahl ist stellvertretender Generaldirektor des schwedischen Unternehmerverbandes.