



Das Recht auf einen angemessenen Lohn als Europäisches Grundrecht

Vortrag auf dem WSI-Herbstforum 2017

Prof. Dr. Reingard Zimmer

Prof. für Arbeitsrecht



Inhalt des Vortrags:

- I. Rechtsgrundlagen
- II. Inhaltliche Ausgestaltung - Recht auf Living Wage umfasst?
- III. Anwendungsbereich des EU-Rechts
- IV. Schlussfolgerungen



I. Rechtsgrundlagen

1. Europäische Grundrechtecharta (EU-GRC)

Artikel 31

Gerechte und angemessene Arbeitsbedingungen

(1) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf gesunde, sichere und **würdige Arbeitsbedingungen**.

(2) Jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf eine Begrenzung der Höchstarbeitszeit, auf tägliche und wöchentliche Ruhezeiten sowie auf bezahlten Jahresurlaub.

2. Euroäische Sozialcharta, sowie rev. ESC

Artikel 4 – Das Recht auf ein gerechtes Arbeitsentgelt

Um die wirksame Ausübung des Rechts auf ein gerechtes Arbeitsentgelt zu gewährleisten, verpflichten sich die Vertragsparteien:

- 1. das Recht der Arbeitnehmer auf ein Arbeitsentgelt anzuerkennen, welches ausreicht, um ihnen und ihren Familien einen angemessenen Lebensstandard zu sichern;**
2. das Recht der Arbeitnehmer auf Zahlung erhöhter Lohnsätze für Überstundenarbeit anzuerkennen, vorbehaltlich von Ausnahmen in bestimmten Fällen;
3. das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit anzuerkennen; (...)

Die Ausübung dieser Rechte ist durch frei geschlossene Gesamtarbeitsverträge, durch gesetzliche Verfahren der Lohnfestsetzung oder auf jede andere, den Landesverhältnissen entsprechende Weise zu gewährleisten.

3. UN-Sozialpakt (1966)



Artikel 7

Die Vertragsstaaten erkennen das Recht eines jeden auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen an, durch die insbesondere gewährleistet wird:

a) **ein Arbeitsentgelt**, das allen Arbeitnehmern mindestens sichert:

- i. angemessenen Lohn** und gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit ohne Unterschied; insbesondere wird gewährleistet, dass Frauen keine ungünstigeren Arbeitsbedingungen als Männer haben und dass sie für gleiche Arbeit gleiches Entgelt erhalten,
 - ii. einen angemessenen Lebensunterhalt für sie und ihre Familien** in Übereinstimmung mit diesem Pakt; (...)
- Die Norm wurde von allen 28 EU MS ratifiziert.



II. Inhaltliche Ausgestaltung

1. Art. 31 I EU-GRC: „Würdige Arbeitsbedingungen“ – Entlohnung umfasst? Strittig!

- Arg. dagegen: Hauptleistungspflicht nicht mit Bedingungen der Erbringung der Arbeitsleistung gleichzusetzen (Arg. in D) – aber keine Auslegung nach nat. Kriterien.
- Argumente dafür:
 - Umfassender Anwendungsbereich; Anerkennung des Machtungleichgewichts der Parteien.
 - Historische Auslegung: Bezugnahme auf Dokumente, die Recht auf einen angemessenen Lohn enthalten, wie ESC oder Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte (1989).
 - Gemeinschaftscharta ist unverbindlich.
 - ESC wurde von 19 MS ratifiziert.
- Daher: Entlohnung wohl (+) umfasst.



2. Gerechte und angemessene Entlohnung?

Worauf ist bei einer gerechten und angemessenen Entlohnung abzustellen?

- Gerechtes Austauschverhältnis?
- oder
- Angemessen in Bezug auf die Sicherung des Lebensunterhalts/-standards (Living Wage)?
 - Gemeinschaftscharta (1989) u.
 - ESC → Ausschuss für soziale Rechte (aktuell): mind. 60% des Nettodurchschnittslohns.
- Völkerrecht (UN-Sozialpakt u. ESC) gem. Art. 53 GRC zu berücksichtigen.
 - Genauerer Inhalt der Gewährleistung umstritten.



III. Anwendungsbereich des EU-Rechts

Artikel 51 GRC: Anwendungsbereich

(1) Diese Charta ***gilt für die Organe und Einrichtungen der Union*** unter Einhaltung des Subsidiaritätsprinzips und ***für die Mitgliedstaaten ausschließlich bei der Durchführung des Rechts der Union***. Dementsprechend achten sie die Rechte, halten sie sich an die Grundsätze und fördern sie deren Anwendung gemäß ihren jeweiligen Zuständigkeiten.

(2) Diese Charta begründet weder neue Zuständigkeiten noch neue Aufgaben für die Gemeinschaft und für die Union, noch ändert sie die in den Verträgen festgelegten Zuständigkeiten und Aufgaben.



Forts. Anwendungsbereich

- Art. 51 I: Die in der Charta kodifizierten GRe binden **alle Stellen der Union**,
 - Geltung für Beschäftigte im Dienst der Union.
 - Bindung der EU-KOM bei allen Handlungen.
- Bindung der **Mitgliedstaaten** ausschließlich bei der *Durchführung des Rechts der Union*.
 - (+) unstrittig bei Umsetzung von Richtlinien (RL).
 - Keine RL zu Mindestentlohnung (Sperrung des Art 153 V AEUV).
 - Aber: Bezugnahme auf Mindestentgelte in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 lit c) Entsende-RL 96/71/EG.
 - Darüber hinausgehender Anwendungsbereich umstritten.
 - EuGH: Weite Auslegung, „*Anwendung des Unionsrechts*“.

IV. Zusammenfassung - Schlussfolgerungen



- Art. 31 I EU-GRC verpflichtet zur Gewährleistung würdevoller Arbeitsbedingungen – „angemessener“ Lohn umfasst.
- Bei der Auslegung, was angemessen ist, sind die vom Ausschuss für soziale Rechte für Art. 4 Abs. 1 ESC entwickelten Konzepte eines „Living-Wage“ zu beachten.
- Gebunden sind nicht nur die Organe der Union, sondern auch die MS bei der „Anwendung des Unionsrechts“.
- Da die Rechtsetzungskompetenz für Fragen der Entlohnung auf nationaler Ebene liegt – weiter Spielraum der MS.

**Vielen Dank für Ihre/Eure
Aufmerksamkeit!**

