



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

**Sitzung des EFFAT Exekutivausschusses  
BRÜSSEL, 03. – 04. März 2020**

---

Tagesordnungspunkt 8: **EU-Initiative zu Mindestlohn und Tarifverhandlungen**

**Sprecher: Nicolas SCHMIT, Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte**

**Beschluss:** Der Exekutivausschuss nimmt den Bericht zur Kenntnis und genehmigt ihn.

**EFFAT**



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

12. Dezember 2019

## ***EFFAT Positionsentwurf***

# **Stärkung der Tarifverhandlungen und Sicherung des Lebensunterhalts der europäischen Arbeitnehmer**

### **Hintergrund**

Vor ihrer Wahl zum Präsidenten der Europäischen Kommission erklärte Ursula von der Leyen vor dem Europäischen Parlament ihre Absicht, mit einer Initiative, die in Bezug auf die verschiedenen Arbeitsmärkte entwickelt werden soll, Maßnahmen zum Thema Mindestlöhne zu ergreifen. In ihrer Eröffnungserklärung erkannte sie auch die Tarifverhandlungen als "optimale Option" zur Festlegung von Mindestlöhnen an.

In den politischen Leitlinien für die neu bestätigte Europäische Kommission stellte sie klar: *In den ersten 100 Tagen meines Mandats werde ich ein Rechtsinstrument vorschlagen, um sicherzustellen, dass jeder Arbeitnehmer in unserer Union einen fairen Mindestlohn erhält. Dies sollte ihnen ein menschenwürdiges Leben ermöglichen, wo immer sie arbeiten. Mindestlöhne sollten entsprechend den nationalen Traditionen durch Tarifverträge oder gesetzliche Bestimmungen festgelegt werden.*

Die Verpflichtung, ein solches Instrument vorzuschlagen, wurde in der [Missionsbrief](#) an Nicolas Schmit, Kommissar für Beschäftigung und soziale Rechte, der seinerseits seine eigene Verpflichtung zur Vorlage eines solchen Vorschlags in [schriftlichen Antworten](#) bestätigte zum Europäischen Parlament und während der Anhörung. Seit dieser angekündigte Vorschlag unterbreitet wurde, hat EFFAT die folgenden Aktionen durchgeführt:

1. Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen wurden gebeten, dem EFFAT-Sekretariat ihre Ansichten, Bedenken und Erwartungen mitzuteilen. Von Anfang an war klar, dass die Reaktion der EFFAT-Mitgliedsorganisationen auf diesen angekündigten Vorschlag nicht einstimmig war. Während die Ankündigung für einige unserer Mitgliedsorganisationen als vielversprechend gilt, betrachten andere, z.B. in den nordischen Ländern, sie als eine Angelegenheit von großer Besorgnis und als eine ernsthafte Bedrohung für die Autonomie der Sozialpartner und die gut etablierten Tarifverhandlungssysteme.
2. Da mehr Zeit für Diskussionen und interne Konsultationen dringend erforderlich war, beantragte EFFAT daher auf der Sitzung des EGB-Exekutivausschusses vom 22. bis 23. Oktober 2019 eine Verschiebung der Entscheidung über den EGB-Resolutionsentwurf "Feilschen um Anstand".
3. Ein erster Austausch über das weitere Vorgehen fand in der neu eingerichteten EFFAT-Koordinierungsgruppe in Zagreb am 7. November bei einem Seitentreffen während des EFFAT-Kongresses statt.
4. Das EFFAT-Sekretariat hatte zusammen mit dem EGB und den anderen EGBs am 18. November die Gelegenheit zu einem informellen Treffen mit Kommissar Nicolas Schmit und der GD Beschäftigung. Das Ziel des Treffens war es, die Ziele der Kommission in Bezug auf den angekündigten Vorschlag besser zu verstehen. Das Treffen mit Kommissar Schmit war positiv. Der Kommissar ist sich der Tatsache voll bewusst, dass es in der EU unterschiedliche Systeme der Arbeitsbeziehungen gibt, und er verpflichtet sich, diese zu respektieren und vor der Entwicklung des

EFFAT REGIONAL ORGANISATION WITHIN THE IUF - MEMBER OF THE ETUC

AVENUE LOUISE 130A BTE 3 ■ B-1050 BRUSSELS ■ T + 32 (0) 2 218 77 30 ■ F + 32 (0) 2 218 30 18 ■ E-MAIL [effat@effat.org](mailto:effat@effat.org) ■ WEB [www.effat.org](http://www.effat.org)

*Please note that this document was machine translated and might contain inaccuracies.*

**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

angekündigten Vorschlags eingehende Konsultationen mit den nationalen und EU-Sozialpartnern durchzuführen. Weitere Einzelheiten über das Treffen mit Kommissar Schmit und der GD EMPL sind in dem Diskussionspapier enthalten, das zur Vorbereitung des EFFAT-Konsultationstreffens am 28. November versandt wurde.

5. Am 28. November 2019 fand in Brüssel eine Konsultationssitzung mit den für die Tarifverhandlungen der EFFAT-Mitgliedsorganisationen zuständigen politischen Führern und Gewerkschaftsfunktionären statt. Während des Treffens hatten alle Mitgliedsorganisationen die Möglichkeit, einen Beitrag zu leisten und ihre Ansichten, Erwartungen und Bedenken in Bezug auf diesen angekündigten Vorschlag zu teilen. Das Treffen war konstruktiv und ermöglichte ein gegenseitiges Verständnis unter den EFFAT-Mitgliedsorganisationen.

### **Vorläufige Reaktion von EFFAT auf den angekündigten Vorschlag**

Als eine Organisation, die in sehr schwierigen Wirtschaftssektoren mit einer hohen Prävalenz von Armut und prekären Arbeitsbedingungen tätig ist, begrüßt EFFAT die erklärte Verpflichtung der Europäischen Kommission, allen europäischen Arbeitnehmern faire Löhne und einen angemessenen Lebensunterhalt zu gewährleisten. Dies könnte ein erster relevanter Schritt sein, um nach mehreren Jahren der Sparmaßnahmen und Lohnkürzungen eine Veränderung in der makroökonomischen Erzählung der EU zu markieren.

Gleichzeitig ist EFFAT der Ansicht, dass ein Einheitsansatz nicht funktionieren kann. Die Systeme der Arbeitsbeziehungen sind in der EU äußerst unterschiedlich, und jede Initiative sollte diese Vielfalt sowie die Besonderheiten jedes Systems berücksichtigen, ohne bestehende individuelle und kollektive Arbeitsrechte zu beeinträchtigen.

EFFAT setzt sich dafür ein, dass das Versprechen der Europäischen Kommission, gut funktionierende Tarifverhandlungssysteme nicht zu schädigen oder zu schwächen, in vollem Umfang eingehalten wird. Dies gilt insbesondere für jene Arbeitsmarktmodelle, bei denen es keine gesetzlichen Mindestlöhne gibt und die Arbeitsbeziehungen auf einer starken autonomen Rolle der Sozialpartner bei der Festlegung der Lohnbildung und der Arbeitsbedingungen basieren.

EFFAT erkennt an, dass es in Europa Systeme der industriellen Beziehungen gibt, die zur Schaffung gerechterer Gesellschaften und des Wirtschaftswachstums beigetragen haben. Dies gilt insbesondere für die Mitgliedstaaten, in denen ein hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad mit einer hohen Abdeckung durch Tarifverträge kombiniert ist. Das Vorhandensein dieser Elemente zusammen hat sich als wesentlich erwiesen, um eine gerechtere Verteilung des Reichtums, soziale Gerechtigkeit, soziale Eingliederung und fortgeschrittene individuelle und kollektive Arbeitsrechte zu gewährleisten. Tarifverhandlungssysteme mit einem hohen Grad an Lohnkoordination über die Sektoren hinweg sind ebenfalls entscheidend für die Gewährleistung eines fairen Wettbewerbs und einer erhöhten Gesamtnachfrage innerhalb des Landes. Darüber hinaus sind Systeme mit starken Tarifverhandlungen eher durch ein hohes Maß an Lohngleichheit zwischen und innerhalb von Unternehmen, Branchen und Regionen gekennzeichnet. Dies gewährleistet auch demokratischere, fairere und integrativere Gesellschaften.

### **Hauptthemen, die bei einer EU-Initiative zu Mindestlöhnen und Tarifverhandlungen zu berücksichtigen sind**

Die angekündigte Initiative sollte sich mit den folgenden Themen befassen:

1. Die Armut trotz Erwerbstätigkeit in Europa nimmt seit 2008 zu. Heute ist fast jeder zehnte Arbeitnehmer von Armut bedroht. Die Art der Arbeitsplätze, die in den letzten Jahren in der EU geschaffen wurden, hat sich deutlich verändert und sind heute in erster Linie atypische, unsichere und schlecht bezahlte Arbeitsplätze. Die Zunahme von Nicht-Standard-Beschäftigungsformen,



EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

einschließlich Zeitarbeitsverträgen, hat in vielen Ländern zu einem Anstieg der Armut am Arbeitsplatz beigetragen. Schlecht bezahlte und prekäre Arbeitsplätze sind für viele Beschäftigte in den EFFAT-Sektoren oft eine Realität.

2. Die Ungleichheit nimmt seit Jahrzehnten in der großen Mehrheit der Mitgliedstaaten zu, wobei der Anteil des Volkseinkommens, der in die Arbeit geht, allmählich abnimmt und der Anteil des Kapitals zunimmt. Die Zunahme der Ungleichheit ist auch eine direkte Folge der fortschreitenden Dezentralisierung der Tarifverhandlungen sowie des Rückgangs ihrer Reichweite. Die Schwächung der sektoralen und sektorübergreifenden Tarifverhandlungen hat zu einem Rückgang der Kaufkraft der Arbeitnehmer beigetragen, wobei die Reallöhne in den meisten Mitgliedstaaten hinter der Produktivität zurückbleiben. Die Tarifverhandlungsstrukturen wurden oft als Folge von Sparprogrammen und strukturellen Arbeitsmarktreformen, die einigen Mitgliedstaaten von der Troika oder durch die EU-Wirtschaftsregierung und die "Empfehlungen" des EU-Semesters im Anschluss an die Wirtschaftskrise und den doppelten Abschwung (2007/2012) auferlegt wurden, abgebaut. Die Landwirtschaft und das Gastgewerbe gehören zu den Sektoren mit der geringsten Tarifbindung in Europa.

3. In vielen Mitgliedsstaaten sind die sektoralen Tarifverhandlungsstrukturen zu schwach. Arbeitgeberorganisationen fehlen oft oder sind nicht repräsentativ und nicht bereit, mit unseren Mitgliedsorganisationen auf sektoraler Ebene zu verhandeln. Es ist nicht hinnehmbar, dass in einigen Ländern Mittel- und Osteuropas Unternehmen sich weigern, Teil von Arbeitgeberorganisationen zu sein und keinen Beitrag zu Tarifverhandlungen auf Branchenebene leisten. Dies führt zu unlauterem Wettbewerb und einem Wettlauf nach unten in Bezug auf Löhne und Arbeitsbedingungen, wodurch sich die Lohn- und sozioökonomische Kluft zwischen den Ländern in Europa noch verschärft. Schwache Tarifverhandlungsstrukturen wirken sich auch negativ auf die "Attraktivität" der EFFAT-Sektoren aus und führen zu hohen Fluktuationsraten und Arbeitskräftemangel. Die Arbeitgeber müssen ihre Rolle spielen. Dies gilt sowohl für transnationale Unternehmen als auch für kleine und mittlere Unternehmen. Tarifverhandlungen auf Branchenebene gewährleisten einen fairen Wettbewerb und kommen der Gesellschaft als Ganzes zugute.

4. In einigen Mitgliedsstaaten sind die EFFAT-Mitgliedsorganisationen mit Tarifverhandlungsdumping konfrontiert, das durch "Piratenvereinbarungen" mit weniger Schutz und schlechten Standards, die von "gelben Gewerkschaften" unterzeichnet wurden, verursacht wird.

5. Aufgrund der zunehmenden missbräuchlichen Nutzung von Unterverträgen kommt es vor, dass Arbeitnehmer, die am selben Arbeitsplatz beschäftigt sind und dieselbe Arbeit ausführen, nicht unter denselben Tarifvertrag fallen. Arbeitnehmer, die an der Untervergabekette beteiligt sind, werden häufig von falschen Kooperativen oder anderen illegalen Einrichtungen beschäftigt. Manchmal sind sie sogar gezwungen, als (Schein-)Selbständige zu arbeiten und haben daher keinen Anspruch auf eine soziale Grundsicherung.

6. In einigen Mitgliedstaaten werden das Vereinigungsrecht, das Recht auf die Gründung von Gewerkschaften, das Recht auf Anerkennung und Verhandlungen mit den Arbeitgebern, das Recht auf Kollektivmaßnahmen, auf Zeitkredite für Gewerkschaftsvertreter oder auf Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung nach wie vor verletzt oder nicht vollständig respektiert. Um die Arbeitskosten niedrig zu halten, setzen die Unternehmen in einigen Mitgliedstaaten aggressive Strategien zur Zerschlagung von Gewerkschaften ein und betrachten die Rechte der Beschäftigten, sich gewerkschaftlich zu organisieren, ihre Stimme zu erheben und sich um eine Vertretung zu bemühen, die frei von Viktimisierung und Repressalien ist, mit Feindseligkeit.

7. Die unerbittliche Entwicklung der Plattformwirtschaft verhindert, dass viele Arbeitnehmer, die in neuen Wirtschaftssektoren beschäftigt sind, in den Genuss eines fairen Wettbewerbs und wichtiger Rechte am Arbeitsplatz kommen, einschließlich des Rechts auf gewerkschaftliche Organisation und



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Tarifverhandlungen. Dies ist auch die Realität für viele Plattformbetreiber, die im Gastgewerbe und im Tourismussektor als Fahrer für die Lebensmittelzustellung oder als Mitarbeiter von Anbietern von Kurzaufenthalten (z.B. Reinigung, Hausmeister, Verwaltung) beschäftigt sind.

8. Obwohl die Vergaberichtlinie 2014/24/EU einige positive Elemente eingeführt hat, wird die Sozialklausel (Artikel 18.2) auf nationaler Ebene oft nicht korrekt umgesetzt und respektiert. Einer ihrer Hauptmängel besteht darin, dass sie von den Wirtschaftsakteuren verlangt, die Tarifverträge nur bei der Auftragserteilung einzuhalten und nicht als Voraussetzung für die Teilnahme am Vergabeprozess.

9. Die Beschäftigten in der Landwirtschaft in der EU sind häufig mit mangelndem vertraglichen Schutz, ausbeuterischen Arbeitszeiten, harter Behandlung und miserablen Wohn- und Arbeitsbedingungen konfrontiert. Es ist nicht hinnehmbar, dass die GAP (Gemeinsame Agrarpolitik) häufig Landwirten finanziert wird, die die Tarifverträge und Arbeitsnormen nicht einhalten.

10. In vielen Mitgliedsstaaten, in denen gesetzliche Mindestlöhne existieren, sind die Gewerkschaften nicht in das Festlegungsverfahren eingebunden. Auch fehlt es an Transparenz bezüglich des Prozesses und der Methodik zur Festlegung der Höhe der gesetzlichen Mindestlöhne. Die gesetzlichen Mindestlöhne sind oft zu niedrig und unzureichend angepasst. In der großen Mehrheit der Mitgliedstaaten bieten gesetzliche Mindestlöhne den Lohnempfängern und ihren Familien keinen angemessenen Lebensstandard, keine angemessene Teilhabe an der Gesellschaft und keinen Schutz gegen unvorhergesehene Schocks.

### **Was sollten die Ziele der Initiative sein?**

Das/die Instrument(e), das/die diesen angekündigten Vorschlag umsetzen, sollte/n die folgenden Prioritäten berücksichtigen:

1. Wenn dieser angekündigte Vorschlag darauf abzielt, ein EU-Instrument zu schaffen, das in der Lage ist, die Armut trotz Erwerbstätigkeit zu bekämpfen, Ungleichheiten zu beseitigen, Wohlstand und soziale Gerechtigkeit langfristig zu gewährleisten, ist es nach Ansicht von EFFAT von größter Bedeutung, dass er strenge Bestimmungen zur Förderung sektoraler (und gegebenenfalls sektorübergreifender) Tarifverhandlungen enthält. Dies sollte bei jeder Initiative der Kommission in diesem Bereich oberste Priorität haben. Tarifverhandlungen sind der beste Weg, um allen europäischen Arbeitnehmern existenzsichernde Löhne zu sichern. Die im Rahmen von Branchentarifverhandlungen ausgehandelten Löhne und Gehälter umfassen verschiedene Vergütungselemente (z.B. Urlaubsgeld, Überstundenzuschläge, 13. Monatslohn, Lohnzusatzleistungen usw.) und nicht nur Mindestlohnsätze. Die Stärkung der Tarifverhandlungen ist von wesentlicher Bedeutung, um bessere Arbeitsbedingungen und die Entwicklung aller Löhne und nicht nur der Mindestlöhne zu gewährleisten. Tarifverhandlungen tragen dazu bei, die interne Nachfrage zu steigern und den digitalen Wandel zu gestalten. Sie gewährleistet einen fairen Wettbewerb und begrenzt das Sozialdumping.

2. Die Initiative sollte sicherstellen, dass die Mitgliedstaaten sektorale Tarifverhandlungen durch die Schaffung von Möglichkeiten und Strukturen fördern, in denen die Sozialpartner zusammenkommen und Synergien entwickeln können. Die Initiative muss die Beseitigung aller Hindernisse und Beschränkungen für Tarifverhandlungen gewährleisten. Es sollten auch angemessene Ressourcen auf nationaler und EU-Ebene bereitgestellt werden, mit der klaren Verpflichtung, Initiativen zum Kapazitätsaufbau in Absprache mit und für die Sozialpartner zu fördern.

3. Es ist wichtig, die Verwendung von Öffnungsklauseln und Ausnahmeregelungen in Branchentarifverträgen einzuschränken. Einige dieser Ausnahmeregelungen wurden durch die





EFFAT

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

jüngsten Arbeitsrechtsreformen ermöglicht (z.B. "inaplicaciones" in Spanien) und erlauben es den Unternehmen, Branchenvereinbarungen nicht vollständig anzuwenden oder von einigen wichtigen Teilen davon ohne Zustimmung der Arbeitnehmervertreter abzuweichen. Von Branchenvereinbarungen sollte nur dann abgewichen werden, wenn sie von den Sozialpartnern gemeinsam vereinbart werden und günstigere Bestimmungen für die Arbeitnehmer enthalten (Günstigkeitsprinzip).

4. Das/die Instrument(e), mit dem/denen dieser angekündigte Vorschlag umgesetzt wird, muss verhindern, dass öffentliche Aufträge an Angebote vergeben werden, die sich nicht an die Tarifverträge halten. Die Nichteinhaltung von Tarifverträgen und die Verletzung von Arbeitsgesetzen sollte einen Ausschlussgrund gemäß Art. 57 der Richtlinie über das öffentliche Auftragswesen 2014/24/EU. Die Einhaltung von Tarifverträgen sollte eine notwendige Voraussetzung für alle Wirtschaftsteilnehmer sein, die an einem öffentlichen Auftragsvergabeverfahren teilnehmen wollen.

5. Es ist von größter Bedeutung zu verhindern, dass die im Rahmen der Gemeinsamen Agrarpolitik (GAP) gewährten EU-Zuschüsse und Finanzbeiträge an unverantwortliche Arbeitgeber gehen, die die Tarifverträge und Arbeitsnormen nicht einhalten. Dies ist eine seit langem bestehende Forderung von EFFAT, auf die dringend reagiert werden muss.

6. Ein und derselbe Branchentarifvertrag sollte für alle Arbeitnehmer gelten, die im gleichen Produktionszyklus eines Unternehmens beschäftigt sind oder die gleiche Tätigkeit am gleichen Arbeitsplatz ausüben (einschließlich der Beschäftigten in der Untervergabekette). Der geltende Tarifvertrag sollte der günstigste sein und in jedem Fall mit der von den Arbeitnehmern ausgeübten Tätigkeit in Zusammenhang stehen.

7. Das Recht auf gewerkschaftliche Organisierung (Zugang zu Standorten und digitalen Arbeitsplätzen, Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, Recht auf Gründung einer TU, Zeitkredite) und Tarifverhandlungen muss für alle Wirtschaftszweige und alle Beschäftigten, einschließlich Hausangestellte und Plattformarbeiter, gewährleistet werden.

8. Die Initiative sollte die Einhaltung und Umsetzung der einschlägigen IAO-Übereinkommen über die Vereinigungsfreiheit, das Vereinigungsrecht und das Recht auf Kollektivverhandlungen, die Europäische Charta der Grundrechte, die Europäische Sozialcharta und die Europäische Menschenrechtskonvention gewährleisten<sup>1</sup>.

9. Die Initiative sollte darauf abzielen, die Aufwärtskonvergenz der Löhne und Arbeitsbedingungen zu fördern, um den sozialen und wirtschaftlichen Zusammenhalt zu stärken und sowohl die Verlagerung von Unternehmen als auch die Abwanderung von Fachkräften zu stoppen, die in einigen Ländern Europas zu beobachten ist. Im Zeitraum bis 2008 verringerte sich der Ost-West-Lohnabstand, wobei die osteuropäischen Länder bis zu einem gewissen Grad aufholten, doch in den folgenden Jahren stagnierte der Trend in Bezug auf das nominale Lohnniveau. Das derzeitige Szenario ist langfristig nicht tragfähig. Die Arbeitnehmer in Osteuropa brauchen Lohnerhöhungen, die über der Inflationsrate und den Produktivitätssteigerungen liegen. Der beste Weg, dies zu erreichen, ist die Stärkung der Tarifverhandlungen. Außerdem sind Erhöhungen der Mindestlöhne erforderlich. Arbeitgeber und nationale Regierungen müssen ihren Teil dazu beitragen.

10. In einem integrierten Binnenmarkt schwächen niedrige Löhne nicht nur die Binnennachfrage jedes Landes, sondern auch die Exportaussichten aller anderen Volkswirtschaften. Die EU-

<sup>1</sup> UN ILO: Übereinkommen Nr. 87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948); Übereinkommen Nr. 98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

Mitgliedstaaten leiden sowohl unter einer schwachen Inlandsnachfrage als auch unter einer geringeren Nachfrage der Handelspartner. Wenn wir wollen, dass der europäische Binnenmarkt floriert, dann müssen die Löhne der europäischen Arbeitnehmer steigen. Dies gilt für alle Länder, auch und gerade für solche mit großen Handelsüberschüssen.

11. Alle Löhne sollten existenzsichernde Löhne sein. Dies gilt auch für Mindestlöhne, die entweder durch Tarifverhandlungen ausgehandelt oder gesetzlich festgelegt werden. Die Löhne sollten immer einen angemessenen Lebensstandard für die Arbeitnehmer und ihre Familien gewährleisten. Sie sollten eine angemessene Beteiligung an der Gesellschaft gewährleisten und die Arbeitnehmer und ihre Familien im Falle unvorhergesehener Schocks schützen. Die Erhöhung aller Löhne, einschließlich der Mindestlöhne, sollte zumindest den Anstieg der Lebenshaltungskosten und der Produktivität berücksichtigen.

12. Die Initiative muss gewährleisten, dass in den Ländern, in denen gesetzliche Mindestlöhne existieren, diese in einem transparenten Verfahren unter aktiver Beteiligung der Sozialpartner festgelegt werden.

13. Die Sozialpartner auf EU- und nationaler Ebene sollten bei der Entwicklung des/der Rechtsinstrumente(s), die diesen angekündigten Vorschlag umsetzen, konsultiert werden. Wir fordern die Europäische Kommission auf, für eine sinnvolle und gründliche Beteiligung sowohl des EGB als auch der europäischen Gewerkschaftsverbände und der nationalen Sozialpartner an der Entwicklung dieser Initiative zu sorgen. Die Beteiligung der ETUFs ist von wesentlicher Bedeutung, da wir die Realität der Sektoren in den verschiedenen Mitgliedstaaten kennen und unsere Mitgliedsorganisationen direkt an den sektoralen Tarifverhandlungen auf nationaler Ebene beteiligt sind.

### **Die EFFAT-Rotlinien**

Die Unterstützung von EFFAT für jede EU-Initiative zu Mindestlöhnen und Tarifverhandlungen wird während des gesamten Annahmeverfahrens strikt von der Einhaltung der folgenden Leitlinien abhängen:

1. Jede EU-Initiative zu Mindestlöhnen und Tarifverhandlungen muss die nationalen Systeme der Arbeitsbeziehungen und die Rolle der Sozialpartner respektieren. Darüber hinaus darf sie nicht zu einer Beeinträchtigung der Systeme führen, in denen die Sozialpartner eine autonome Rolle bei der Festlegung der Arbeitsbedingungen (einschließlich der Mindestlohnsätze) durch sektorale und gegebenenfalls sektorübergreifende Tarifverhandlungen spielen. Es müssen Schutzvorkehrungen getroffen werden, um sicherzustellen, dass die nationalen Regierungen nicht in die unabhängige Rolle der Sozialpartner bei den Tarifverhandlungen eingreifen.

---

(1949); Übereinkommen Nr. 151 über den Schutz des Vereinigungsrechtes und die Verfahren zur Festlegung der Beschäftigungsbedingungen im öffentlichen Dienst (1978); Übereinkommen Nr. 154 über die Förderung von Kollektivverhandlungen (1981) ;

UN: Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, Artikel 7 und 8

Europarat: Artikel 11 Europäische Menschenrechtskonvention; Artikel 4, 5 und 6 der Europäischen Sozial

Charta;

Europäische Union: Artikel 28 und 31 der EU-Charta der Grundrechte; Artikel 11-14 1989 der Gemeinschaft; Artikel 11-12- 13 und 14 der Charta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer.



**EFFAT**

EUROPEAN FEDERATION OF FOOD, AGRICULTURE AND TOURISM TRADE UNIONS

2. Das/die Instrument(e), das/die diesen angekündigten Vorschlag umsetzen, darf/können die Mitgliedstaaten ohne gesetzlichen Mindestlohn nicht dazu verpflichten, einen solchen festzulegen.
3. Die Mitgliedstaaten dürfen nicht aufgefordert werden, Ausweitungsmechanismen oder andere Instrumente festzulegen, die erforderlich sind, um Tarifverträge allgemein anwendbar zu machen, es sei denn, die Sozialpartner halten dies für notwendig und fordern es.
4. Das Prinzip des Rückschrittsverbots sollte in dem/den Instrument(en), das/die diesen angekündigten Vorschlag liefert/n, klar verankert werden. Die Mitgliedstaaten sollten nicht daran gehindert werden, höhere Standards beizubehalten oder einzuführen. Im Gegenteil, die Initiative sollte nur Mindestziele festlegen.
5. Die Initiative muss eine "Monti-Klausel" enthalten und darf die Autonomie und Verantwortung der Sozialpartner in keiner Weise behindern. Die Initiative muss das Recht der Sozialpartner respektieren, Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen oder kollektive Maßnahmen gemäß den nationalen Gesetzen oder Praktiken zu ergreifen.

### **Nächste Schritte**

EFFAT hält es für entscheidend, dass das/die Instrument(e), das/die diesen Vorschlag umsetzen, ausreichend klare Bestimmungen enthält/enthalten, mit denen die Ziele und Vorgaben von EFFAT erfüllt werden können.

Die Position und der Ansatz von EFFAT gegenüber diesem angekündigten Vorschlag wird pragmatisch sein und strikt davon abhängen, wie diese Ziele und roten Linien in den verschiedenen Phasen des Annahmeverfahrens berücksichtigt werden.

Das EFFAT-Sekretariat wird aktiv mit den europäischen Institutionen zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Forderungen von EFFAT berücksichtigt werden. Das EFFAT-Sekretariat wird auch eng mit dem EGB und anderen ETUF-Sekretariaten zusammenarbeiten, um die Koordination und Einheit der europäischen Gewerkschaftsbewegung zu gewährleisten.

Die EFFAT-Mitgliedsorganisationen werden regelmäßig konsultiert, und der EFFAT-Exekutivausschuss wird vom EFFAT-Sekretariat ständig auf dem Laufenden gehalten und gebeten, die Position von EFFAT gegenüber dieser angekündigten Initiative während des gesamten Annahmeverfahrens zu bestätigen, anzupassen oder zu überdenken.