

HÖHERE LÖHNE UND BESSERE TARIFVERTRAGLICHE ABDECKUNG



**So können Gewerkschaften
von der EU-Mindestlohn-
Richtlinie profitieren**



EINLEITUNG UND ZWECK DIESES LEITFADENS

Die europäische Richtlinie über angemessene Mindestlöhne wurde im Oktober 2022 verabschiedet. Mit dieser Mindestlohnrichtlinie erkennt die Europäische Kommission nach den jahrelangen Sparmaßnahmen endlich an, wie wichtig Tarifverhandlungen für die Arbeitskräfte, die Wirtschaft und die Gesellschaft als Ganzes sind. Sie markiert den Beginn eines neuen Zeitalters. Die jahrelangen Angriffe haben den zentralisierten Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechten jedoch erhebliche Schäden zugefügt, die sich nicht von heute auf morgen beheben lassen. Die Richtlinie ist ein Schritt in die richtige Richtung, um die Situation zu verbessern, aber sie ist kein Allheilmittel.

Mit diesem Leitfaden will industriAll Europe die wichtigsten Instrumente aus der Richtlinie hervorheben, mit denen die nationalen Mitgliedsgewerkschaften ihre Systeme für Tarifverhandlungen verbessern und ihre Gewerkschaftsrechte stärken können, um Unternehmen zugänglich zu machen und Arbeitskräfte zu organisieren. In diesem Leitfaden werden die Ziele der Richtlinie erläutert, die Ausgangssituationen in den verschiedenen Mitgliedstaaten zum Erreichen dieser Ziele beschrieben und die größten Hindernisse dargelegt – wobei die Weigerung der Arbeitgeber vor allem in Mittel- und Osteuropa, am Verhandlungstisch Platz zu nehmen, sicherlich die größte Rolle spielt.

Unsere Einschätzung basiert auf den Erkenntnissen, die wir auf unserer Tour durch Rumänien, die Slowakei, Bulgarien, Polen und Ungarn gesammelt haben. In diesen Ländern sprachen wir mit Vertreter*innen der nationalen Regierungen, örtlichen Gewerkschaften und Expert*innen und gewannen wertvolle Einblicke in die Gegebenheiten vor Ort.

Es ist noch zu früh, um endgültige Schlüsse zu ziehen, aber mit der Verabschiedung der EU-Mindestlohnrichtlinie wurde auf jeden Fall der Grundstein für den (Wieder-)Aufbau und die Stärkung der Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechte in Europa gelegt. Die Gewerkschaften müssen sich auf allen Ebenen für eine angemessene Umsetzung im Sinne der Richtlinie stark machen und sich gleichzeitig für sinnvolle nationale Aktionspläne einsetzen, um eine höhere tarifvertragliche Abdeckung zu erzielen. Gleichzeitig muss die Europäische Kommission ihrer Verantwortung nachkommen, indem sie die Umsetzung der Richtlinie überwacht und Verstöße gegen ihren Grundgedanken ahndet.

IndustriAll Europe wird die nationalen Mitgliedsgewerkschaften weiterhin in ihren Bemühungen zur Ausweitung des Geltungsbereichs ihrer Tarifverhandlungen und der Gewerkschaftsdichte unterstützen. Dieser Leitfaden beleuchtet die wichtigsten Artikel der Mindestlohnrichtlinie zur Unterstützung dieser Bemühungen, die auch für die Umsetzung in nationales Recht und die nationalen Aktionspläne ausschlaggebend sind. Darüber hinaus enthält er nützliche Tipps und Empfehlungen basierend auf Musterbeispielen aus ganz Europa, wie einige dieser Hindernisse überwunden werden können.

WAS IST DIE EUROPÄISCHE MINDESTLOHNRICHTLINIE?

Ziel der europäischen Richtlinie über angemessene Mindestlöhne ist es, die soziale Konvergenz zu fördern und Lohnungleichheiten und Armut trotz Erwerbstätigkeit zu bekämpfen. Dazu werden in erster Linie zwei Ansätze angewendet:

1. Die **Festlegung von Mindestlöhnen** verpflichtet die Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen dazu, eindeutige Kriterien für die Angemessenheit der Lohnuntergrenzen anzugeben. Die Richtlinie schlägt als indikative Referenzbasis **60% des Bruttomedianlohns** und **50% des Bruttodurchschnittslohns** vor. 2022 wurde dieser doppelte Schwellenwert für die Angemessenheit nur in Slowenien erreicht.

Die Richtlinie wendet eine Ansatzmischung aus „existenzsicherndem Lohn“ und „Lohnskala“ an. Darin ist vorgesehen, dass die nationalen Kriterien zur Ermittlung des Mindestlohns vier wichtige Faktoren berücksichtigen sollen:

1. die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne unter Berücksichtigung der Lebenshaltungskosten;
 2. das allgemeine Niveau der Löhne und ihre Verteilung;
 3. die Wachstumsrate der Löhne;
 4. die langfristigen nationalen Produktivitätsniveaus und -entwicklungen.
2. Die **Stärkung von Tarifverhandlungen** soll die Mitgliedstaaten dazu verpflichten, politische Maßnahmen zur Unterstützung autonomer Tarifverhandlungen umzusetzen. Mitgliedstaaten mit einer tarifvertraglichen Abdeckung von weniger als 80% müssen einen nationalen Aktionsplan erstellen, mit dem der Schwellenwert von mindestens 80% erreicht werden soll. 2024 wurde der Schwellenwert von **80%** in nur acht Ländern Mittel- und Osteuropas erfüllt. In Griechenland war der prozentuale Anteil am geringsten. Die nationalen Aktionspläne sollen **alle fünf Jahre** überarbeitet werden, um die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen.

Diese neue Gesetzgebung leitet den Paradigmenwechsel der EU hin zur Sozialpolitik ein. Nach dem jahrelangen, von der Troika (dem Dreigespann aus Internationalem Währungsfonds, Europäischer Kommission und Europäischer Zentralbank) auferlegten Sparkurs und der angeblich mangelnden Wettbewerbsfähigkeit Europas wegen Überregulierung und zu hoher Arbeitskosten stellt die Mindestlohnrichtlinie ein politisches Vorhaben dar, das die Machtverhältnisse zugunsten der Arbeitskräfte wieder ausgleichen soll. Die Mindestlohnrichtlinie drängt die Mitgliedstaaten dazu, Maßnahmen zur Ausweitung des Geltungsbereichs von Tarifverhandlungen zu ermöglichen. Damit bietet sie die Chance, Gewerkschaften zu stärken, und fördert die Autonomie der Sozialpartner bei der Lohngestaltung und Stärkung der Demokratie am Arbeitsplatz.

Von einer vollständigen Umsetzung der im Oktober 2022 verabschiedeten Mindestlohnrichtlinie sind wir noch weit entfernt. Vor uns liegt noch ein langer Weg voller Stolpersteine, aber auch Chancen. Der offizielle Stichtag für die Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie in die nationalen Gesetzgebungen ist der 15. November 2024. Nach diesem Tag werden alle Mitgliedstaaten, in denen die tarifvertragliche Abdeckung unter 80% liegt, dazu verpflichtet, nationale Aktionspläne zu entwerfen und zu implementieren, um die Abdeckung zu erhöhen. Nach dem offiziellen Stichtag haben die Mitgliedstaaten noch ein Jahr – also bis zum 15. November 2025 – Zeit, um ihre Aktionspläne vorzulegen.

Die nationalen Aktionspläne sind in den kommenden Jahren zu implementieren, wobei die erste Auswertung der Fortschritte nach 5 Jahren, also 2030, erfolgt. Die Gewerkschaftsbewegung sollte jetzt also ihre Ressourcen mobilisieren, um auf nationaler Ebene das Beste aus dieser Richtlinie herauszuholen und eine Möglichkeit zu finden, den Geltungsbereich von Tarifverhandlungen auszuweiten. Außerdem müs-

CHRONIK

14.11.2022

Die europäische Mindestlohnrichtlinie tritt in Kraft, zwei Jahre Umsetzungsfrist

15.11.2024

Stichtag für die Umsetzung der Richtlinie

15.11.2025

Frist für die Mitgliedstaaten mit einer tarifvertraglichen Abdeckung von weniger als 80% zur Veröffentlichung ihrer nationalen Aktionspläne zur Erhöhung dieser Abdeckung

15.11.2030

Frist für die Veröffentlichung des ersten Berichts der Mitgliedstaaten (über die Umsetzung ihrer nationalen Aktionspläne)

Evaluation

Die Fortschritte werden alle fünf Jahre beurteilt.

sen die Gewerkschaften die Richtlinie als Hilfsmittel zur Stärkung ihrer Mitglieder und Strukturen wahrnehmen. Diese neue Gesetzgebung wird vor allem durch eine mangelhafte Umsetzung in nationales Recht, eine negative Rechtsauslegung der Richtlinie und die Weigerung der Arbeitgeber, sich an Verhandlungen zu beteiligen, gefährdet.

Außerdem kommt es darauf an, wie die Europäische Kommission die Einhaltung der Richtlinie gewährleisten wird und welche Maßnahmen sie ergreifen will, um die Mitgliedstaaten zur Konformität zu verpflichten. In ihrem Bericht an die Kommission betont die Expertengruppe, dass der in der Richtlinie genannte Schwellenwert von 80 % eher eine Aufforderung ist, Anstrengungen zu unternehmen

als konkrete Ergebnisse zu erzielen. Gespräche mit der Gewerkschaftsbewegung deuten jedoch darauf hin, dass die Kommission auch Vertragsverletzungsverfahren einleiten könnte, wenn ein Mitgliedstaat seine Abdeckung nicht verbessert.

Mit diesem Leitfaden will industriAll Europe die angeschlossenen Gewerkschaften und die Gewerkschaftsbewegung als Ganzes unterstützen. Dazu werden mögliche Strategien ermittelt und die verschiedenen Schritte zur wirksamen Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie dargelegt, insbesondere die vollumfängliche Nutzung der Möglichkeiten im Rahmen der nationalen Aktionspläne zur Ausweitung der tarifvertraglichen Abdeckung und Erhöhung der Gewerkschaftsdichte.

ABBILDUNG 1

Tarifverhandlungen und staatliche Hilfen



Quelle: OECD-AIAS-ICTWSS-Datenbank

DIE REALITÄT: SCHWIERIGKEITEN BEIM AUSWEITEN DES GELTUNGSBEREICHS VON TARIFVERHANDLUNGEN

Bei mehreren Konferenzen, die industriAll Europe 2024 mit Partnern vor allem aus Mittel- und Osteuropa organisierte, wurden verschiedene Schwierigkeiten in Bezug auf Tarifverhandlungen und die Implementierung der Mindestlohnrichtlinie angesprochen. In diesem Kapitel werden die größten Probleme der jeweiligen Länder zusammengefasst und verschiedene Möglichkeiten aufgezeigt, wie Gewerkschaften die Mindestlohnrichtlinie zum Verbessern der Situation einsetzen können.

Es ist davon auszugehen, dass die Mindestlohnrichtlinie vor allem in dieser Region positive Auswirkungen haben, Ungleichheiten verringern, den Geltungsbereich von Tarifverhandlungen ausweiten und für angemessene Löhne sorgen wird. Die mittel- und osteuropäischen Länder erlitten bekanntlich einen doppelten Rückschlag bei den Arbeitsrechten, da die Auswirkungen des Binnenmarktes und die Finanzkrise 2008 aggressive Liberalisierungsreformen erforderlich machten. Diese Reformen und die Angriffe gegen zentralisierte Tarifverhandlungen und Gewerkschaftsrechte schwächten die Systeme des sozialen Dialogs und die Gewerkschaftsbewegung. Angesichts eines schwachen dreigliedrigen Systems auf nationaler Ebene und fehlender sektorspezifischer Verhandlungen finden die meisten Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene statt.

Zudem haben die Unternehmen in ihren Standorten am Rande der europäischen Wertschöpfungsketten weniger Verhandlungsmacht, da die meisten Entscheidungen in den Hauptsitzländern getroffen werden.

Diese Analysen der verschiedenen Länder haben gezeigt, dass Tarifverhandlungen und der soziale Dialog in Mittel- und Osteuropa viele Schwierigkeiten gemeinsam haben. Die in der Mindestlohnrichtlinie geforderte tarifvertragliche Abdeckung von 80 % ist nur dann realisierbar, wenn diese Hindernisse überwunden werden. Und wenn uns das gelingt, können wir:

1. einen entsprechenden Rechtsrahmen für Tarifverhandlungen und den sozialen Dialog auf allen Ebenen schaffen;
2. die Weigerung der Arbeitgeber, ihrer Verantwortung gerecht zu werden und am Verhandlungstisch mit den Gewerkschaften Platz zu nehmen, überwinden;
3. für eine korrekte Repräsentation der Sozialpartner sorgen, indem wir „gelbe Gewerkschaften“ (die weder demokratisch noch unabhängig sind) daran hindern, dem sozialen Dialog und Tarifverhandlungen Steine in den Weg zu legen;
4. Gewerkschaftsmitglieder vor Diskriminierung und Gewerkschaftsfeindlichkeit schützen;
5. die Instrumente, Strategien und Kommunikation der Gewerkschaften modernisieren, um ihre Kapazitäten zu erhöhen.

In der **Slowakei** gelten für **24,9%** der Arbeitskräfte Tarifverträge. Derzeit erfüllt die Slowakei nicht die *doppelte Schwelle für Angemessenheit*: Der Mindestlohn beträgt rund **43%** des Durchschnittslohns und **51%** des Medianlohns. Das slowakische System für den gesetzlichen Mindestlohn sieht sechs Einkommensstufen vor, je nachdem, zu welcher Kategorie die Arbeitskräfte gehören. Die Arbeitgeber drängen darauf, nur den gesetzlichen Mindestlohn für die erste Arbeitskräftekategorie zu erhöhen, um die Lücke zwischen Kategorien der qualifizierten und unqualifizierten Arbeitskräfte zu verringern. Die Gewerkschaften hingegen wollen den Mindestlohn in Anbetracht der Unterschiede zwischen den Kategorien für alle sechs Kategorien verbessern. Die Arbeitgeber befürchten dadurch höhere Kosten.

Der Dialog mit den Arbeitgebern und sektorspezifische Verhandlungen sind in der Slowakei schwierig. Angesichts einer Arbeitgeberbindung von rund 30% neigen die Arbeitgeber dazu, **Arbeitgeberverbände aufzulösen**, um sektorale Tarifverhandlungen zu umgehen. Zudem könnten diese Verbände vorgeben, lediglich als Interessenvertretung zu handeln, um in Gesprächen mit Gewerkschaften nicht die Rolle der Sozialpartner einnehmen zu müssen. Ein weiteres Problem, mit dem slowakische Gewerkschaften häufig konfrontiert werden, sind



gelbe Gewerkschaften. Diese Gewerkschaften erheben keine Mitgliedsgebühren, gewinnen die Arbeitskräfte mit anderen Mitteln für sich und untergraben die Tarifverhandlungen. Die **Ausweitung der Tarifverhandlungen** funktioniert wegen der veralteten und problematischen Mechanismen nicht, sodass die Arbeitgeber entscheiden können, für welches Unternehmen welcher Vertrag gilt.



In **Bulgarien** arbeiten rund **28 %** der Arbeitskräfte nach Tarifverträgen. Bulgarien erfüllt nicht die *doppelte Schwelle für Angemessenheit*: Der Mindestlohn beträgt rund **39 %** des Durchschnittslohns und **63 %** des Medianlohns. Die Implementierung des Mindestlohns ist langwierig. Schuld daran sind die Diskrepanzen zwischen den Löhnen, Kaufkraft- und Preisniveaus. Trotz der Einrichtung einer trilateralen Struktur als Diskussionsforum sträuben sich die Arbeitgeber gegen die Festlegung höherer Mindestlöhne. Die **politische Instabilität** im Land trägt ebenfalls dazu bei, die einheitliche Umsetzung der Reformen und Gesetzesänderungen auszubremsen. Auch die politischen Spaltungen zwischen den Gewerkschaften sind ein Problem, das die Bemühungen um eine ordnungsgemäße Implementierung der Mindestlohnrichtlinie zu schwächen droht.

Die Tarifverhandlungen laufen stabil mit einem leichten Rückgang in den vergangenen Jahren. Den Gewerkschaften fällt es schwer, ihre Organisationskapazitäten zu stärken. Was die Implementierung der Mindestlohnrichtlinie betrifft, hat die Regierung Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewerkschaftsfeindlichkeit ergriffen. Vergehen, die das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit verletzen, sind jetzt strafbar und können mit Freiheitsstrafen von einem bis fünf Jahren oder einer Geldstrafe von bis zu 4.000 Euro geahndet werden. Das neue Gesetz sieht auf dem Papier gut aus, aber in der Realität haben die bulgarischen Gewerkschaften Schwierigkeiten, ihre Kapazitäten zu erhöhen und die Unternehmen vor Ort zu erreichen. Zudem beteiligen sich die Unternehmen nicht an sektorspezifischen Tarifverhandlungen und Dialogen, und es gibt keinen wirksamen Ausweitungsmechanismus.



In **Polen** sind rund **13 %** der Arbeitskräfte von Tarifverträgen abgedeckt. Der polnische Mindestlohn beträgt **43 %** des Durchschnittslohns und **53 %** des Medianlohns. Die Entwürfe für die Umsetzung ziehen sich hin. Das liegt vor allem an

der unzureichenden Zusammenarbeit der Regierung mit den Sozialpartnern.

Der Status bei den Tarifverhandlungen ist besorgniserregend. Unseren Verbündeten zufolge sind Tarifverträge in Polen größtenteils unbekannt und in bestimmten Teilen des öffentlichen Sektors besonders eingeschränkt. Die wenigen existierenden Tarifverträge konzentrieren sich fast ausschließlich auf herkömmliche Aspekte wie Löhne und lassen neue Herausforderungen wie die Auswirkungen der KI außen vor.

Der Rechtsrahmen für Tarifverhandlungen lässt sich als „aggressive Neutralität“ beschreiben. Es gibt erhebliche Einschränkungen bei der Schlichtung von Tarifstreitigkeiten, Streiks und anderen Maßnahmen sowie bei staatlichen Interventionen.

Darüber hinaus sind nur 2 bis 3 % der Arbeitgeber organisiert. Einige Arbeitgeberverbände wurden, wie auch in anderen mittel- und osteuropäischen Ländern, beschuldigt, ihren rechtlichen Status abzuändern, um die für Tarifverhandlungen nötige Kapazität zu umgehen. Verhandlungen auf sektoraler oder Branchenebene sind bei den Arbeitgebern besonders unbeliebt. Die Arbeitgeber unterzeichnen lieber informelle Abmachungen mit den Gewerkschaften oder geben interne Richtlinien heraus, die aber für die Interessen der Arbeitskräfte keinerlei rechtlichen Schutz bieten.



In **Rumänien** unterliegen derzeit rund 15 % der Arbeitskräfte einem Tarifvertrag. Im Jahr 2000 waren es noch ganze 100 %. Dieser drastische Rückgang ist den strikten, von der Troika während der Finanzkrise 2008 auferlegten Maßnahmen zuzuschreiben, durch die sektorübergreifende Vereinbarungen verboten wurden. Der Mindestlohn beträgt 40 % des Durchschnittslohns und 55 % des Medianlohns.

Das Land war in der Vergangenheit ein Paradebeispiel für die äußerst schlecht organisierte Dezentralisierung der Tarifverhandlungen nach der Konjunkturschwäche 2008. Tarifvereinbarungen für mehrere

Arbeitgeber werden nicht von vornherein auf alle Arbeitskräfte im Sektor, sondern nur auf die Arbeitskräfte angewendet, die bei Mitgliedsorganisationen der unterzeichnenden Arbeitgeberverbände angestellt sind. Auch die Fragmentierung und mangelnde Bereitschaft der Arbeitgeberverbände zu Kooperationen sind problematisch. Unseren Mitgliedsgewerkschaften zufolge ist es schwierig, arbeitsrechtliche Bestimmungen in nicht gewerkschaftlich organisierten Unternehmen durchzusetzen. Außerdem fällt es ihnen schwer, ihre Mitglieder auf Unternehmensebene zu mobilisieren.

Das 2022 neu eingeführte Gesetz über den sozialen Dialog (367/2022) signalisiert das Ende des Zeitalters der neoliberalen Einflussnahme auf Tarifverhandlungen. Die neuen Entwicklungen werden im nächsten Kapitel erörtert.



In **Tschechien** unterliegen rund 35 % der Arbeitskräfte einem Tarifvertrag. Diese Zahl ist in den letzten zehn Jahren konstant geblieben. Der Mindestlohn beträgt 37 % des Durchschnittslohns und 43 % des Medianlohns. Die Regierung arbeitet derzeit an der Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie in nationales Recht, aber die Gewerkschaften

sind mit den vorgeschlagenen Änderungen unzufrieden. Der Vorschlag sieht vor, den Mindestlohn bei 45 % des Durchschnittslohns anzusetzen, und liegt damit unter den von der Richtlinie empfohlenen 50 %.

Die Umsetzung wird zudem erschwert durch die Tatsache, dass es in Tschechien neben dem bereits vorhandenen Mindestlohn auch ein System aus sogenannten „garantierten Löhnen“ gibt. Dieses besteht aus sieben zusätzlichen Stufen einer Mindestvergütung für verschiedene Arbeitskategorien, die auf Kriterien wie dem Schwierigkeitsgrad der zu auszuführenden Aufgaben, Verantwortung, Qualifikation usw. beruhen. Die Regierung plant, dieses System in seiner gegenwärtigen Form abzuschaffen. Sie will eine abgespeckte Version für den öffentlichen Sektor beibehalten und es im privaten Sektor vollständig streichen. Anstelle einer allgemeinen Lohnerhöhung laufen die Arbeitskräfte Gefahr, herabgestuft zu werden und weniger Lohn zu erhalten.

Die Tarifverhandlungen werden in der Regel von den Gewerkschaften eingeleitet. Die Arbeitgeberverbände sind jedoch nicht verpflichtet, eine Einigung zu erzielen. Es gibt kaum Anreize für die Arbeitgeber, sich an Verhandlungen auf hoher Ebene zu beteiligen, vor allem in den von ausländischen Unternehmen dominierten Sektoren. Ausweitungsmechanismen kommen kaum zum Einsatz, da beide Parteien zustimmen müssten.



WIE KÖNNEN GEWERKSCHAFTEN MITHILFE DER EU-MINDESTLOHNRICHTLINIE DIE LÖHNE VERBESSERN UND TARIFVERHANDLUNGEN UNTERSTÜTZEN?

Art. 3.3

1. Eine Bestätigung im EU-Rechtsrahmen, dass Gewerkschaften ein Vorrecht auf Tarifverhandlungen haben

Wie der Gesetzestext darlegt, umfassen Tarifverhandlungen alle Verhandlungen zwischen einem Arbeitgeber, einer Gruppe von Arbeitgebern oder einem oder mehreren Arbeitgeberverbänden einerseits und einer oder mehreren Gewerkschaften andererseits und behandeln nicht nur lohnbezogene Bestimmungen, sondern die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen generell.

Für die Gewerkschaftsbewegung ist es ein großer Erfolg, dass die Mindestlohnrichtlinie in ihrem Text ausdrücklich „Gewerkschaften“ (und nicht „Arbeitnehmersvertreter“) erwähnt und damit erneut das Vorrecht der Gewerkschaften auf Tarifverhandlungen bekräftigt. Die Definition von „Gewerkschaften“ obliegt den einzelnen Mitgliedstaaten und richtet sich nach den nationalen Gesetzen. Die Kommissionsdienststellen erklärten im [Bericht der Expertengruppe](#) allerdings, dass im Sinne der Richtlinie nur von Gewerkschaften ausgehandelte Tarifverträge berücksichtigt werden müssten, wenn auf nationaler Ebene außergewerkschaftliche Organisationen das Recht auf Tarifverhandlungen haben. Dies ist ausschlaggebend für die Berechnung der tarifvertraglichen Abdeckung von 80 % und die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, nationale Aktionspläne zu erarbeiten und zu implementieren.

Art. 4.1a

2. Förderung der Kapazitäten der Verhandlungsführer, Verhandlungen auf sektoraler oder sektorübergreifender Ebene zu führen

Ziel ist es, die tarifvertragliche Abdeckung zu erhöhen. Und das gelingt am besten, wenn die Abdeckung auf sektorübergreifender und sektoraler Ebene ausgeweitet wird.

Dazu müssen die Kapazitäten der Sozialpartner auf- und ausgebaut werden. Die Mitgliedstaaten

sollen konstruktive, zielführende und fundierte Lohnverhandlungen zwischen den Sozialpartnern **unter gleichen Bedingungen** fördern, wobei beide Parteien über die nötigen Informationen und Strukturen zum Ausüben ihrer Funktionen verfügen. Die Erwähnung der gleichen Bedingungen ist ein wesentliches Element dieses Artikels. Dadurch soll verhindert werden, dass eine Partei bei den Tarifverhandlungen geschwächt wird. Dieser Wortlaut entspricht dem Sinn des IAO-Übereinkommens 98 über die „Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen“.

Diese Maßnahmen können verschiedene Formen annehmen, auch finanzielle und nichtfinanzielle Methoden. Weitere Informationen dazu folgen in Kapitel 4 dieses Leitfadens.

3. Schutz des Rechts auf Tarifverhandlungen einschließlich Schutz der Gewerkschaftsvertreter, die dieses Recht ausüben, vor Diskriminierung

Art. 4.1b-c

Die Mitgliedstaaten sollen Maßnahmen zum Schutz vor diskriminierenden Handlungen oder Beeinflussungen ergreifen und wirksame Instrumente implementieren, durch die derartige Handlungen verhindert werden. Das ist vor allem in Anbetracht von Union-Busting-Strategien von Bedeutung: Gewerkschaftsvertreter müssen vor Entlassungen und anderen Repressalien und Benachteiligungen geschützt werden.

Das Recht auf Tarifverhandlungen muss durch eine strenge Regulierung und Streikgesetzgebung unterstützt werden. Eine angemessene Regulierung von Streiks und die Erkenntnis, dass Streiks als Verhandlungsmittel eingesetzt werden könnten, sind daher von entscheidender Bedeutung für den Tarifverhandlungsprozess. Zudem könnten Gewerkschaften eine stärkere Hebelwirkung entfalten und die Beteiligung der Arbeitskräfte an der Wirtschaft erhöhen, wenn Sympathie- oder Solidaritätsstreiks erlaubt werden.

4. Gestaltung des Tarifverhandlungsrahmens für die Lohngestaltung in den kommenden Jahren

Die Richtlinie verpflichtet die Mitgliedstaaten mit einer tarifvertraglichen Abdeckung unterhalb der Schwelle von 80%, einen Rahmen zur Schaffung der Bedingungen für eine Erhöhung dieser Abdeckung zu errichten. Die Mitgliedstaaten sollen ihren Aktionsplan in Absprache mit den Sozialpartnern erarbeiten.

Darüber hinaus sollte der Aktionsplan einen klaren Zeitplan und konkrete Maßnahmen zur Erhöhung der tarifvertraglichen Abdeckung unter uneingeschränkter Achtung der Autonomie der Sozialpartner enthalten. Er muss alle fünf Jahre überprüft und der Kommission vorgelegt werden.

Die Gewerkschaften müssen verdeutlichen, dass die Schwelle von 80% nicht nur wünschenswert ist, sondern ein Ziel, dem sich die Mitgliedstaaten verschreiben sollten.

5. Gelegenheit, den doppelten Schwellenwert für die Angemessenheit zur Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zu nutzen, und Chance, unterschiedliche Mindeststandards für bestimmte Bevölkerungsgruppen abzuschaffen

Die Richtlinie übermittelt eine eindeutige Botschaft an Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen, Verfahren zur Festlegung und Aktualisierung dieser Mindestlöhne einzuführen. Dabei gibt sie einen Rahmen vor, an dem sich die nationalen Kriterien unter Berücksichtigung folgender Faktoren orientieren sollten:

1. die Kaufkraft der gesetzlichen Mindestlöhne;
2. das allgemeine Niveau der Löhne und ihre Verteilung;
3. die Wachstumsrate der Löhne;

4. die langfristigen nationalen Produktivitätsniveaus und -entwicklungen.

Die Angemessenheit der staatlichen Mindestlöhne soll sich an den indikativen Referenzwerten von **60%** des Bruttomedianlohns und **50%** des Bruttodurchschnittslohns von Vollzeitbeschäftigten orientieren.

Außerdem verlangt die Richtlinie die Einrichtung eines Beratergremiums, das den jeweiligen Mitgliedstaat bezüglich der Festlegung oder Aktualisierung des Mindestlohns berät. Die Sozialpartner werden an diesen Gremien beteiligt.

Nicht zuletzt verlangt die Richtlinie, dass in Mitgliedstaaten mit unterschiedlichen gesetzlichen Mindestlöhnen für bestimmte Arbeitnehmergruppen (wie junge Arbeitskräfte) gewährleistet ist, dass bei den Abweichungen und Abzügen die Grundsätze der **Nichtdiskriminierung** und der **Verhältnismäßigkeit** eingehalten werden.

6. Bei der Vergabe öffentlicher Aufträge sind die Tarifvereinbarungen einzuhalten und angemessene Mindestlöhne zu zahlen

Gewerkschaften haben sich schon immer für gerechtere Sozialbedingungen im Zusammenhang mit öffentlichen Geldern eingesetzt. Eine wichtige Bestimmung besagt, dass öffentliche Auftraggeber geeignete Maßnahmen ergreifen sollen, einschließlich der Einbindung von Entlohnungsbedingungen in den Vergabebedingungen. Diese Auftraggeber müssen dafür sorgen, dass die Wirtschaftsteilnehmer ihren Arbeitskräften die Löhne zahlen, die in Tarifverhandlungen für den entsprechenden Sektor und Bereich festgelegt wurden. Außerdem sind das Vereinigungsrecht und das Recht auf Tarifverhandlungen der Arbeitskräfte zu berücksichtigen.

Diese Regelung gilt auch für Unterauftragnehmer.



VORBILDER: WIE GEWERKSCHAFTEN DIESE INSTRUMENTE EINSETZEN

Gewerkschaften nutzen den Rechtsrahmen der Mindestlohnrichtlinie schon jetzt, um ihre eigenen Strategien zu entwickeln und den Grundstein für eine erfolgreiche Implementierung zu legen. In diesem Kapitel gehen wir ausführlicher auf diese Strategien ein, um Ihnen Anregungen und Ideen für Ihre eigenen Vorhaben zu verschaffen:

FÜR EINE ANHEBUNG DES GESETZLICHEN MINDESTLOHNS UND GEGEN ALTERSDISKRIMINIERUNG



In den **Niederlanden** hängt der Mindestlohn vom Alter der Arbeitskraft ab. Eine 18-jährige Arbeitskraft verdient rund 50 % des normalen Mindestlohns. Dieser Betrag steigt Jahr für Jahr, bis die Arbeitskraft 21 Jahre alt ist. Ab diesem Zeitpunkt erhält die Person den vollen Mindestlohn. Dadurch müssen etliche junge Leute viel mehr Stunden arbeiten als ihre älteren Kolleginnen und Kollegen, um ihre Ausgaben zu decken.

**Voor een beter bestaan
VOOR16
60% Mediaan**

Artikel 6 der Mindestlohnrichtlinie zielt darauf ab, altersbedingte Diskriminierung bei Löhnen zu

verhindern. Daraufhin rief die niederländische Gewerkschaft FNV die Kampagne „**Voor16**“ mit zwei bedeutenden Zielen ins Leben:

1. Sie wollte dafür sorgen, dass mit der Umsetzung der Richtlinie auch Arbeitskräfte unter 21 Jahren den normalen Mindestlohn erhalten.
2. Sie wollte sich für einen Mindestlohn in Höhe von 60 % des Medianlohns einsetzen, wodurch der Stundenlohn auf 16 Euro steigen würde.

DIE RICHTLINIE ALS ORIENTIERUNGSHILFE FÜR EINEN BESSEREN SOZIALDIALOG UND ABBAU VON BARRIEREN FÜR TARIFVERHANDLUNGEN



In **Rumänien** hatte die Richtlinie großen Einfluss auf das neue Gesetz über den sozialen Dialog, das im Dezember 2022 – nur zwei Monate nach Inkrafttreten der Richtlinie – verabschiedet wurde. Diese jüngsten Gesetzesänderungen haben viele Reformen, die 2011 unter dem Sparkurs der Troika eingeführt wurden und die Tarifverhandlungen dezentralisierten und schwächten, wieder rückgängig gemacht. Die Änderungen sind in der folgenden Tabelle dargestellt (s. Tabelle 1).

TABELLE 1 Troika vs. EMWD: Richtungswechsel in Rumänien

	Reform der Troika (2011)	Nach Inkrafttreten der Mindestlohnrichtlinie
Sektorübergreifende Vereinbarungen	Verboten	Gestattet, wenn der Arbeitgeberverband mindestens 20% der Arbeitskräfte abdeckt
Ausweitungsmechanismus bei sektorspezifischen Tarifverträgen	Nur möglich, wenn der Arbeitgeberverband 50% der Beschäftigten vertritt	Nur möglich, wenn der Arbeitgeberverband 35% der Beschäftigten vertritt
Obligatorische Verhandlungen auf Unternehmensebene	21 Beschäftigte	10 Beschäftigte
Gewerkschaftliche Vertretungskriterien für Verhandlungen	50% auf Unternehmensebene 7% auf Branchenebene	35% auf Unternehmensebene 5% auf Branchenebene
Schwelle für die Gründung einer Gewerkschaft	Mindestens 15 Mitglieder	Mindestens 10 Mitglieder



DIE ARBEITGEBERVERBÄNDE MITHILFE DER RICHTLINIE AN DEN VERHANDLUNGSTISCH BRINGEN

In **Irland** gründete die Regierung eine trilaterale übergeordnete Arbeitsgruppe, als der Entwurf für die EU-Mindestlohnrichtlinie veröffentlicht wurde und die Verhandlungen noch andauerten. Diese Gruppe sollte die Tarifverhandlungen in Irland analysieren und Verbesserungsmöglichkeiten erkunden, um die in der Richtlinie geforderten **80%** bei der tarifvertraglichen Abdeckung zu erreichen.

Wie sie feststellte, bestand das Hauptproblem darin, **dass sich die Arbeitgeber sowohl auf sektoraler als auch auf Unternehmensebene weigerten, mit den Gewerkschaften zu verhandeln**. Um dieses Problem zu beseitigen, äußerte die Arbeitsgruppe zwei Empfehlungen zur Stärkung der Verhandlungen auf Branchenebene:

- 1. Das faktische Vetorecht der Arbeitgeber beim Abschließen neuer sektoraler Vereinbarungen aufheben.** Die Arbeitgeber würden folglich durch Anreize und leichten Druck zur Teilnahme an Verhandlungen über „Employment Regulation Orders“ (Beschäftigungsverordnungen) motiviert werden. Bei diesen Verordnungen handelt es sich um eine Art sektorale Übereinkunft vor allem in Niedriglohnsektoren mit nur wenigen oder gar keinen Tarifverhandlungen, in der rechtlich durchsetzbare Beschäftigungsbedingungen und Mindestlohnsätze festgelegt werden.
- 2. Tarifverhandlungen auf Unternehmensebene verbessern, indem Arbeitgeber verpflichtet werden, sich in „Gespräche nach gutem Glauben“ mit den Gewerkschaften einzulassen.** Dabei beziehen sich „Gespräche nach gutem Glauben“ nicht unbedingt auf das Erzielen einer Einigung, sondern vor allem auf die Verpflichtung der Arbeitgeber, sich überhaupt an Verhandlungen zu beteiligen, wenn dies von einer Gewerkschaft mit einer repräsentativen Mitgliedschaft im Unternehmen verlangt wird.

Ungeachtet dieser Reform kann es, laut Rechtsauskunft der Staatsanwaltschaft, verfassungswidrig sein, die Arbeitgeber zur Teilnahme an Verhandlungen zu verpflichten. Diese Entschei-

dung wird mit der Auslegung der Vereinigungsfreiheit in der irischen Rechtsprechung begründet: Das Recht auf Vereinigung ist in der irischen Verfassung explizit festgehalten, das Recht auf Dissoziation hingegen ist implizit. Die Arbeitgeber können also nicht zu Gesprächen mit einer Gewerkschaft gezwungen werden. Darüber hinaus beklagen irische Gewerkschaften die Untätigkeit nach der Veröffentlichung der Rechtsauskunft Ende 2022. Sie setzten die Regierung unter Druck, die nötigen Reformen zur Beseitigung dieses Problems in die Wege zu leiten, jedoch ohne Erfolg.

Seit der Veröffentlichung im Oktober 2022 hat sich nichts getan. Die Gewerkschaften fordern die Regierung darum auf, die Empfehlung umzusetzen und Gewerkschaftsvertreter vor Diskriminierung zu schützen und ihnen Zugang zu den Unternehmen zu verschaffen (den es in Irland ebenfalls nicht gibt).



In Österreich und Frankreich ist das Gegenteil der Fall. In **Österreich** sind Unternehmen gesetzlich zur Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer Österreich (WKO), dem nationalen Arbeitgeberverband, verpflichtet. Tarifvereinbarungen werden auf Branchenebene von den Industriegewerkschaften und den branchenspezifischen Organisationen der WKO ausgehandelt. Diese Vereinbarungen gelten dann automatisch für alle Beschäftigten in diesem Sektor.



In **Frankreich** müssen nach dem Auroux-Gesetz von 1982 in jedem Unternehmen mit einer oder mehreren Gewerkschaften jährliche Verhandlungen über Löhne und Arbeitszeiten geführt werden. Das Erzielen einer Einigung ist jedoch nicht zwingend erforderlich.

DIE RICHTLINIE ALS HILFSMITTEL ZUR ÄNDERUNG DER REGELN FÜR ÖFFENTLICHE AUFTRÄGE

In **Deutschland** wurden bundesweit öffentliche Aufträge im Wert von insgesamt 38 Milliarden Euro ausgeschrieben. Getreu dem Grundsatz, dass öffentliche Gelder an soziale Bedingungen geknüpft sein sollten, haben die Gewerkschaften Maßnahmen eingeleitet, um sicherzustellen, dass nur solche Unternehmen öffentliche Aufträge erhalten, die sich an die in ihren jeweiligen Sektoren geltenden Tarifverträge halten.





Durch diese Initiative soll die Qualität von Bau- dienstleistungen und öffentlich beschafften Waren und Dienstleistungen verbessert werden. Außerdem bestärkt sie den Staat in seiner Vorbildfunktion bei der Zusicherung fairer Löhne und angemessener Arbeitsbedingungen.

Zur Zeit gibt es nur in sieben Bundesländern umfassende Leitlinien und Vorschriften zu Tarifverhandlungen für alle Sektoren. Ziel ist es, ein bundesweit gültiges Gesetz zu entwerfen. In **Berlin** gibt die Landesregierung einen repräsentativen, für öffentliche Aufträge im jeweiligen Sektor verbindlichen Tarifvertrag vor. In anderen Bundesländern, zum Beispiel im **Saarland**, wenden die Landesregierungen in allen Sektoren für die öffentliche Auftragsvergabe relevante Verordnungen an und übernehmen die Inhalte der jeweiligen sektorspezifische Tarifverträge in ihre öffentlichen Ausschreibungen. Darüber hinaus fordert der DGB:

1. eine Begrenzung der Unterauftragsvergabe;
2. die Erfassung und ordnungsgemäße Registrierung von Unterauftragnehmern und Zeit- arbeitsfirmen;
3. bei der Unterauftragsvergabe müssen die Hauptauftragnehmer die Verantwortung für die Einhaltung der Tarifvereinbarungen übernehmen;

4. Einrichtung einer zentralen bundesweiten Kontroll- und Beratungsstelle für die Vergabe öffentlicher Aufträge;
5. Sanktionen für nachweisliche Verstöße.



In **Italien** haben sich die Gewerkschaften bei verschiedenen Stellen für angemessene Arbeitsbedingungen bei allen öffentlichen Aufträgen eingesetzt. Ein hervorragendes Beispiel dafür ist die Stadtverwaltung von Florenz, der ersten Stadt in Italien, die einen Mindeststundenlohn von 9 Euro für alle Arbeitskräfte, einschließlich Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, festgelegt hat. Wenn der Lohn einer Arbeitskraft unter diesem Grenzwert liegt, stockt die Stadt die Differenz auf. Außerdem werden angemessene Arbeitsbedingungen nun in den Vergabebedingungen für öffentliche Aufträge positiv bewertet.

Durch diese Maßnahmen will die Stadt für faire Arbeitsbedingungen sorgen, die fortlaufende Vergabe von Unteraufträgen verhindern und Verträge durch „Hilfsmittel zur Überwachung von angemessenen Beschäftigungsbedingungen“ überprüfen.

DIE RICHTLINIE ALS HILFSMITTEL ZUR BESTRAFUNG VON UNION BUSTING



In **Bulgarien** hat das Parlament in Anlehnung an die Bestimmungen der Mindestlohnrichtlinie festgelegt, dass Vergehen, die das Recht der Arbeitskräfte auf Vereinigungsfreiheit verletzen, ab sofort **strafbar** sind. Sie können mit Freiheitsstrafen von einem bis fünf Jahren oder einer Geldstrafe von bis zu 4.000 Euro geahndet werden.

Die neuen Regeln gelten für **alle Verstöße** gegen das Recht der Arbeitskräfte, sich einer Gewerkschaft anzuschließen, sei es durch Anwendung von Gewalt, Drohungen oder irgendwelche anderen rechtswidrigen Mittel. Dazu zählt auch, Arbeitskräfte zur Kündigung ihrer Mitgliedschaft zu zwingen oder sie an der Gründung einer Gewerkschaft zu hindern.



ARGUMENTE FÜR SEKTORSPEZIFISCHE TARIFVERHANDLUNGEN IN DEN NATIONALEN AKTIONSPLÄNEN

Diesbezüglich könnte man hinterfragen, wie wichtig sektorale Tarifverhandlungen wirklich sind:

- **Für Arbeitnehmer:** Bei Tarifverhandlungen geht es im Grunde genommen darum, dass Arbeitnehmer sich in einer Gewerkschaft zusammenschließen und gleichberechtigt mit ihrem Arbeitgeber verhandeln. Durch diesen kollektiven Ansatz wird verhindert, dass einzelne Arbeitskräfte von ihrem Arbeitgeber ins Visier genommen und möglicherweise für die Ausübung ihrer Rechte entlassen, degradiert oder unterbezahlt werden. Wenn Tarifverhandlungen entkräftet werden oder sogar ganz ausbleiben, sind die Beschäftigten sich selbst überlassen und müssen individuelle, angeblich zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer ausgehandelte Vereinbarungen unterzeichnen. Der Arbeitgeber ist jedoch in einer viel stärkeren Position und kann seine Macht ausnutzen, um niedrige Löhne, zu wenig Urlaubs- oder Krankheitstage oder Elternzeiten und einen unzureichenden Arbeitsschutz durchzusetzen.
- **Für Arbeitgeber:** Für Arbeitgeber sind sektorale Tarifverhandlungen von Vorteil: Sie sorgen für einheitliche Bedingungen zwischen Unternehmen, was die Löhne, Mitarbeiterbindung, langfristige Investitionen in Weiterbildungen und Verpflichtung der Arbeitskräfte zu den Unternehmenszielen angeht. Für kleine und mittelständische Unternehmen stellen sektorspezifische Tarifvereinbarungen sogar eine außergewöhnliche Zeitersparnis dar, da sie die Verträge und Bedingungen nicht für jede einzelne Arbeitskraft aushandeln müssen.
- Auch die **Gesellschaft** profitiert davon: Wenn Arbeitskräfte durch Tarifverhandlungen bessere Löhne, Vorteile und Arbeitsbedingungen erzielen können, steigt ihre Lebensqualität und die ihrer Familien. Außerdem werden dadurch die Machtverhältnisse zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern wieder ins

Gleichgewicht gebracht und Ungleichheiten abgebaut, indem die Arbeitskräfte einen gerechten Anteil des von ihnen erwirtschafteten Gewinns erhalten. Zudem ermöglichen sektorale und sektorübergreifende Tarifverhandlungen eine breitere Repräsentation der Beschäftigten, binden sie stärker in die wirtschaftliche Demokratie ein und verbessern den sozialen Zusammenhalt.

Der nächste Schritt besteht darin, die nationalen Regierungen zum Ausarbeiten ihrer nationalen Aktionspläne für bessere Tarifverhandlungen zu animieren. Diese Pläne sollen geeignete Maßnahmen darlegen, mit denen der Grenzwert einer tarifvertraglichen Abdeckung von 80 % erreicht werden soll. IndustriAll Europe hat zur Stärkung der Kapazitäten von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden und zur Unterstützung der Tarifverhandlungen die folgenden entscheidenden Maßnahmen ermittelt:

MAßNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER AUFNAHME VON SEKTORALEN TARIFVERHANDLUNGEN

- Die **Gründung** von Arbeitgeberverbänden und ihre **Bereitschaft** zu Verhandlungen fördern
- **Verhandlungen mit mehreren Arbeitgebern** als Zwischenschritt zu sektoralen Verhandlungen fördern
- Den **Aufbau von Kapazitäten** und Schulungen für Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände finanzieren
- **Ausweitungsmechanismen** für sektorspezifische Tarifverträge einrichten
- **Öffentliche Auftragsvergabe:** Arbeitsklauseln in öffentlichen Verträgen, um zu verhindern, dass Unternehmen, die Verhandlungen oder Tarifverträge ablehnen, öffentliche Gelder erhalten

MAßNAHMEN ZUR VERBESSERUNG DER HANDLUNGS- UND ORGANISATIONSFÄHIGKEITEN VON GEWERKSCHAFTEN

- Recht auf **Zugang zu Unternehmen** (auch digital)
- **Maßnahmen zur Bekämpfung von Gewerkschaftsfeindlichkeit**, um Gewerkschafter und andere demokratisch legitimierte Arbeitnehmervertreter vor Diskriminierung, Entlassung und „Schwarzen Listen“ zu schützen
- Gewerkschaftsvertreter müssen genügend Zeit und Möglichkeiten haben
- Verhinderung von Lohndumping durch Vereinbarungen, die von „gelben Gewerkschaften“ abgeschlossen wurden (Vertretungskriterien)
- **Besondere Vorteile** für Gewerkschaftsmitglieder bei Verhandlungen (z. B. ein zusätzlicher Urlaubstag im Jahr, steuerliche Absetzbarkeit der Mitgliedschaftsgebühren usw.)
- Recht auf kollektive Rechtsbehelfe bei Verstößen gegen die Vereinbarung

6

FAZIT

- In diesem Leitfaden werden den Gewerkschaften die Möglichkeiten und bewährten Vorgehensweisen im Zusammenhang mit der EU-Mindestlohnrichtlinie aufgezeigt. Es gibt jedoch keinen universellen Ansatz, da jedes Land sein eigenes System hat und folglich eine individuelle Lösung erfordert.
- Die Ausarbeitung der nationalen Aktionspläne zur Ausweitung der tarifvertraglichen Abdeckung wird von November 2024 bis November 2025 andauern. Wir befinden uns in einer kritischen Phase. Der Erfolg dieser Richtlinie hängt davon ab, wie zielstrebig die Länder bei ihrer Umsetzung vorgehen – und das erfordert konzertierte Aktionen auf nationaler Ebene.
- Wir haben die Implementierung der Richtlinie zur Hälfte geschafft. In den einzelnen Ländern, Unternehmen und vor Gerichten ist mit Schwierigkeiten zu rechnen. Um die Lebensqualität der Beschäftigten in ganz Europa zu verbessern, müssen wir uns weiter für die Umsetzung der Mindestlohnrichtlinie einsetzen und dafür arbeiten.



IndustriAll European Trade Union

Rue des Boiteux 9

1000 Brüssel

Belgien

info@industrial-all-europe.eu

<https://news.industrial-all-europe.eu>

Verantwortlich für Inhalt und Redaktion:

Juan Jose Luis Delgado

juanjose.luisdelgado@industrial-all-europe.eu

Patricia Velicu

patricia.velicu@industrial-all-europe.eu

Design, Illustrationen, Layout:

pertext | corporate publishing

www.pertext.de

Publikation gefördert durch die
Friedrich-Ebert-Stiftung:



Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung e.V. (FES). Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet. Publikationen der FES dürfen nicht für Wahlkampfzwecke verwendet werden.

© 2024

