express
Zeitung für sozialistische
Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit

Ein ironischer Sieg für das soziale Europa

Europäischer Gerichtshof bestätigt Mindestlohnrichtlinie –

von Roland Erne*

In: *express*

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschied am 11. November 2025, dass die EU-Richtlinie über angemessene Mindestlöhne rechtmäßig ist. Das Urteil überraschte viele, da das EU-Parlament und der EU-Ministerrat – so argumentierten Dänemark in seiner Klage und der EuGH-Generalanwalt Nicholas Emiliou in seinen Schlussanträgen – gemäß Artikel 153 (5) des Vertrags über die Arbeitsweise der EU (AEUV) keine EU-Gesetze in den Bereichen Arbeitsentgelt und Koalitionsrecht verabschieden dürfen (siehe 2-3/2025, S. 16).

Die Mindestlohnrichtline ist dennoch rechtmäßig, urteilte der EuGH. Denn gemäß Artikel 153 (1) AEUV hat die EU das Recht, gesetzliche Standards im Bereich der Arbeitsbedingungen festzulegen. Diese neue, weiterreichende Interpretation der EU-Kompetenzen im Bereich Arbeitsbedingungen sei notwendig, damit die EU ihre vertraglich festgelegten Ziele verfolgen könne. Andernfalls würde fast allen EU-Arbeitsgesetzen die Rechtsgrundlage entzogen, da sich Gesetzezu Arbeitsbedingungen immer auch auf das Entgelt auswirken, so etwa die verschiedenen EU-Richtlinien im Bereich »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« für entsandte oder atypische Beschäftigte. Genauso müsse Artikel 153 (5) AEUV auch in Bezug auf das Koalitionsrecht eng ausgelegt werden, da die EU das Recht habe, Kollektivverhandlungen zu fördern. Dies ergibt sich aus dem Primärrecht der EU, zum Beispiel aus der Grundrechtscharta, die das »Recht auf Kollektivvertragsverhandlungen« explizit vom »Recht auf Kollektivmaßnahmen« (dem Koalitionsrecht) unterscheidet.

Der Europäische Gerichtshof hat ausgerechnet diejenigen Bestimmungen der Richtlinie zur Mindestlohnpolitik bestätigt, die für die deutsche Politik am relevantesten sind. Dazu gehören die Referenzwerte der Richtlinie für angemessene nationale gesetzliche Mindestlöhne, nämlich 60 Prozent des nationalen Medianlohns und 50 Prozent des nationalen Durchschnittslohns. Der EuGH bestätigte auch die Verpflichtung der Mitgliedsstaaten zur Förderung von Tarifverhandlungen, einschließlich des ehrgeizigen Ziels, eine Tarifbindung von 80 Prozent zu erreichen. Am bedeutendsten ist vielleicht, dass der EuGH auch alle Artikel der Richtlinie zu stärkeren Gewerkschaftsrechten bestätigt hat – selbst diejenigen, die Arbeitgeber dazu verpflichten, Gewerkschaften den virtuellen und physischen Zugang zu ihren Beschäftigten zu gewähren.

Soziales Europa: 2, Liberales Europa: 1

Dem Urteil liegt eine selten übertroffene politische Ironie zugrunde. Der EuGH hätte diese gewerkschaftsfreundliche Richtlinie zur Lohn- und Tarifpolitik kaum gebilligt, wenn die nationalen und europäischen Arbeitgeberverbände nach der Finanzkrise ab 2008 nicht erfolgreich bei der EU dafür lobbyiert hätten, Lohnkürzungen und kommodifizierende Reformen der Tarifsysteme durchzusetzen. Diese Interventionen erfolgten durch länderspezifische Vorgaben, die in das New Economic Governance Regime (NEG) der wirtschaftspolitischen Steuerung der EU eingebettet waren. Indem sie die EU-Exekutiven dazu drängten, in der Krise direkt in nationale Lohnfindungssysteme einzugreifen, verwandelten die Arbeitgeber-

verbände unbeabsichtigt die Lohnpolitik und Tarifverhandlungen in legitime Politikbereiche der EU.

Wie meine Kolleg:innen und ich in unserem Buch »Politicising Commodification«[1] dokumentiert haben, schuf diese strategische Entscheidung der Arbeitgeberverbände einen unerwarteten Präzedenzfall, der später – dank vieler nationaler und transnationaler Protestaktionen – progressiven EU-Gesetzgebungsvorschlägen den Weg ebnete. Der EuGH konnte nun nicht mehr glaubhaft argumentieren, dass die EU nicht befugt sei, in die Lohnpolitik und Tarifverhandlungen der Mitgliedsstaaten einzugreifen, nachdem er selbst länderspezifische Interventionen der EU in mehreren Urteilen gebilligt hatte. In einigen Fällen stützte der EuGH die von EU-Kommission und EU-Rat auferlegten Lohnkürzungen sogar explizit, zum Beispiel in Portugal und Rumänien.[2] Die Beschäftigten in Europa hätten deshalb kaum verstanden, warum die EU während der Krise die Befugnis hatte, Löhne zu kürzen und Tarifverhandlungen zu dezentralisieren, aber nicht die Befugnis hat, einen gesetzlichen Rahmen für angemessene Mindestlöhne und höhere Tarifbindungssätze zu schaffen.[3]

Das EuGH-Urteil ist ein Beispiel für ein unbeabsichtigtes spill over der Entscheidungsbefugnisse auf EU-Ebene. Die Ausweitung geht letztlich auf eine strategische Fehleinschätzungen der Arbeitgeberverbände während der Finanzkrise zurück. Nur die deutschen Verbände BDA und BDI befürchteten zu Recht schon im Jahr 2010, dass der Ruf nach mehr EU-Interventionen in die nationale Arbeitspolitik eines Tages EU-Forderungen für höhere Löhne in Deutschland den Weg ebnen könnte.[4]

Kleine Zugeständnisse

Um den Bedenken der dänischen Regierung, die EU könnte zu stark in die nationale Lohnpolitik eingreifen, Rechnung zu tragen, hat der EuGH dennoch einige Bestimmungen gestrichen. So den letzten Satz des Artikels 5.3 der Richtlinie. Damit hat er den Mitgliedstaaten mit automatischen Lohnindexierungsregeln ermöglicht, die gesetzlichen Mindestlöhne in einer Preisdeflationsphase auch wieder zu senken. Diese Konzession dient sicherlich den Interessen der dänischen und schwedischen Arbeitgeberverbände, die ihre Regierungen nachdrücklich dazu gedrängt hatten, die Richtlinie vor dem EuGH anzufechten.

Verwirrender ist jedoch die Unterstützung der dänischen Klage durch dänische und schwedische Gewerkschaften, da die Klage dank der Streichung von Art. 5.3 durch den EuGH nun niedrigere Mindestlöhne in anderen EU-Ländern ermöglicht – als ob dies das nordische Sozialmodell stärken würde. Tatsächlich würden höhere Lohnuntergrenzen in ganz Europa nordische Standards schützen, statt sie zu untergraben.

Die Entscheidung des EuGH stellt insgesamt einen bedeutenden Sieg für ein sozialeres Europas dar, auch wenn er geringfügige Zugeständnisse machte, um die Bedenken der nordischen Länder zu beschwichtigen. Sie hält fest, dass die EU sinnvolle Standards für angemessene Löhne und die Tarifbindung festlegen kann und schafft damit eine Grundlage für eine Aufwärtskonvergenz der Arbeitsstandards in der gesamten Union.

Die Arbeitgeberverbände haben während der Krise die EU-Institutionen genutzt, um Lohnzurückhaltung durchzusetzen, und damit unbeabsichtigt die Tür aufgestoßen für neue Arbeitsgesetze auf EU-Ebene, die sie nicht mehr schließen konnten. Der taktische Sieg der Arbeitgeber während der Finanzkrise ist somit zu einer strategischen Niederlage im Kampf um die europäische Sozialpolitik geworden. Das Urteil bestätigt, dass Politikbereiche, sobald sie europäisiert sind – selbst wenn das ursprünglich neoliberalen Zwecken diente –, für progressive Interventionen offen bleiben.

---

1 Roland Erne u.a.: Politicising Commodification, Cambridge 2024.

2 Roland Erne, Vincenzo Maccarrone, Darragh Golden: Dalla crisi finanziaria alla pandemia di Covid-19. Un lungo Semestre per i diritti dei lavoratori, Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale, Vol. 1, 2022, Fn. 5; Claire Kilpatrick, Marc Steiert: A Little Learning Is a Dangerous Thing: AG Emiliou on the Adequate Minimum Wages Directive (C-19/23, Opinion of 14 January 2025), EUI Law Department, Working Paper No. 2025/02.

3 Roland Erne: Ohne EU-Mindestlohn kein soziales Europa, Blätter für deutsche und internationale Politik, 5/2025, S. 13-16.

4 Felix Syrovatka: Neue Europäische Arbeitspolitik, Frankfurt / New York 2022, S. 221ff.

Nach dem Spiel ist vor dem Spiel

Der Kampf für ein soziales Europa bleibt hart, nicht zuletzt wegen des Rechtskurses der christdemokratischen Europäischen Volkspartei im EU-Parlament nach den Stimmengewinnen rechtsextremer Parteien bei den EU-Wahlen im Juni 2024. Im Februar 2025 schnürte der neue »EU-Deregulierungskommissar« Valdis Dombrovskis ein erstes »Omnibus«-Gesetzespaket zur Deregulierung des EU-Rechts im Bereich nachhaltige Entwicklung. Das sieht unter anderem vor, dass Konzerne kaum noch für Arbeits-, Umwelt- und Menschenrechtsverstöße in ihrer Lieferkette haftbar gemacht werden können (siehe 5/2025, S. 13).

Ein neues Bündnis der christdemokratischen und extrem rechten Fraktionen setzte dieses ökologie-, sozial-, und menschenrechtsfeindliche Ansinnen im EU-Parlament durch, gegen grüne, linke, sozialdemokratische und sozialliberale Stimmen. Fabio de Masi und die anderen EU-Abgeordneten des BSW enthielten sich der Stimme. Ob es tatsächlich zur Schleifung der EU-Lieferkettenrichtlinie kommt, hängt nun von der Schlussabstimmung im EU-Ministerrat ab. Da Sozialdemokrat:innen in genug EU-Staaten mitregieren, hätten sie es in der Hand, das Gesetzespaket mit einer Stimmenthaltung ihres Landes im EU-Rat zu blockieren. Neue Gesetze müssen im EU-Rat mit einer qualifizierten Mehrheit verabschiedet werden. Gut möglich, dass sie sich dennoch nicht dazu durchringen können – stimmten doch die Unterhändler des Rates, der Kommission und des Parlamentes am 9. Dezember für einen gemeinsamen Gesetzesvorschlag, der das erst 2024 beschlossene EU-Lieferkettengesetz entkernen würde.

Seit Januar 2025 schlug die EU-Kommission zudem fünf weitere Omnibus-Pakete vor. Sie haben gemeinsam, dass sie das geltende EU-Recht in einem rechtstaatlich sehr fragwürdigen Schnellverfahren deregulieren würden[5] – und zwar in den Bereichen Investitionen, Forst- und Landwirtschaft, Binnenmarktvorschriften, Verteidigung und Chemikalien. Für 2026 hat die Kommission zudem schon weitere solcher Omnibus-Pakete geschnürt. Erst im November 2025 brachte sie ein »digitales« Omnibus-Paket auf den Weg, um das EU-Recht im Bereich des Datenschutzes und der digitalen Rechte zu deregulieren, ganz im Sinne der US-Techkonzerne. Weitere Omnibus-Pakete zur Umwelt-, Energie- und Steuerpolitik, zur Lebensmittel- und Futtermittelsicherheit, zu Automobilstandards, und sogar ein »Bürger-Omnibus« sollen laut EU-Kommission bald folgen.[6]

Zudem arbeiten der EU-Arbeitgeberverband »Business Europe« und seine Verbündeten in den EU-Institutionen zurzeit an einem weiteren Omnibus-Paket, diesmal im Bereich Arbeitsrecht. Laut Business Europe sollen auf einen Schlag mehrere »bürokratische« Artikel aus dem EU-Arbeitsrecht getilgt werden. So sollen nur noch Betriebe mit mehr als 250 Beschäftigten in den Geltungsbereich der Entgelttransparenz-Richtlinie fallen, die die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern voranbringt. Genauso soll die Durchsetzung des Prinzips »gleicher Lohn für gleiche Arbeit am selben Ort« weiter erschwert werden. In der sogenannten Durchsetzungsrichtline sollen Arbeitgeber von entsandten Beschäftigten nicht mehr verpflichtet werden, die Behörden ihres Gastlandes über Entsendungen zu unterrichten.

Ob es wirklich so weit kommt, ist noch offen. Zumal die zuständige Kommissionsvizepräsidentin Roxana Mînzatu im Dezember 2025 betonte, »dass die europäische Wettbewerbsfähigkeit nicht auf Kosten der Arbeitnehmerrechte gehen« dürfe.[7] Nach dem Spiel ist vor dem Spiel – auch in der EU-Arbeitspolitik.

---

5 Alberto Alemanno: The Omnibus Road to Constitutional Drift, Verfassungsblog, 12. November 2025.

6 Corporate Europe Observatory: Deregulation Watch. Exposing new developments in the dregulation agenda, 11. Dezember 2025; European Commission: Simplification and Implementation, Website der Europäischen Kommission.

7 Romane Armangau: Kommissarin Mînzatu. Sozialagenda ist für die EU existentiell, Euronews, 4. Dezember 2025.

express im unter: www.express-afp.info
express-afp@online.de

express / AFP e.V., Niddastraβe 64, VH, 4. OG, 60329 Frankfurt a.M.

für Spenden und Zahlungen:
AFP, Sparda-Bank Hessen eG, IBAN: DE28 5009 0500 0003 9500 37, BIC: GENODEF1S12