

17.02.97

EU - AS - FJ - K - Wi

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Ein Fortschrittsbericht der Kommission der Europäischen Gemeinschaften über angemessenes
Arbeitsentgelt

KOM(96) 698 endg.; Ratsdok. 5192/97

Übermittelt vom Bundesministerium für Wirtschaft am 17. Februar 1997 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 9. Januar 1997 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Die Vorlage wird voraussichtlich von der Gruppe "Sozialfragen" beraten.

Hinweis: vgl. Drucksache 668/93 = AE-Nr. 932612.

Inhalt

Zusammenfassung

1.0 Allgemeine Einführung	5
1.1 Vorgeschichte	5
1.2 Die Stellungnahme	6
1.3 Aktualisierung	7
1.4 Struktur des Berichts	8
1.5 Schlüsselfragen	8
2.0 Die Lage in den Mitgliedstaaten	10
2.1 Einleitung	10
2.2 Definitionsfragen	10
2.3 Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt	10
2.4 Transparenz des Arbeitsmarktes in bezug auf Entgelte	14
2.5 Sicherung eines angemessenen Arbeitsentgelts	18
2.6 Entwicklung der Humanressourcen	22
3.0 Die Perspektive der Europäischen Union	25
3.1 Fortschritte in der Kommission	25
3.2 Übersicht über die in den Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte	28
3.3 Statistiken	29
3.4 Ausblick	30

Anhang

- A. Bericht über den Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfalle
- B. Statistiken

Zusammenfassung

Die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer enthält u.a. den Grundsatz, daß jegliche Beschäftigung gerecht entlohnt werden muß. Im September 1993 legte die Europäische Kommission ihre Stellungnahme zu einem angemessenen Arbeitsentgelt vor. Der Schwerpunkt der Stellungnahme lag auf den folgenden drei Aktionsbereichen in den Mitgliedstaaten: Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz der Entgelte auf dem Arbeitsmarkt; Aktionen, die das Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt sichern helfen; Maßnahmen zur Entwicklung der Humanressourcen. Die Sozialpartner wurden aufgefordert, sich mit diesen Themen zu befassen.

Die Europäische Kommission stellte sich eine Reihe von Aufgaben, die sich wie folgt zusammenfassen lassen: qualitative Verbesserung der Informationen im Hinblick auf das Einkommensgefüge; verbesserte Anpassung von beruflichen Bildungsmaßnahmen an den Bedarf; Förderung des Informationsaustauschs über gute Praktiken bei der Entlohnung; Durchführung weiterer Studien zur Förderung einer Annäherung der Maßnahmen zugunsten eines angemessenen Arbeitsentgelts. Die Kommission arbeitete im Anschluß an eingehende Konsultationen mit den Sozialpartnern einen Bericht aus, der dem Rat, dem Wirtschafts- und Sozialausschuß sowie dem Europäische Parlament vorgelegt werden soll.

Die Ergebnisse dieses Berichts beruhen vor allem auf einem speziellen Fragebogen, der den Regierungen aller Mitgliedstaaten übermittelt worden war und durch den Auskünfte über die seit der Abgabe der Stellungnahme im Jahr 1993 erzielten Fortschritte eingeholt werden sollten. Alle Mitgliedstaaten haben, allerdings mit unterschiedlich vielen Einzelangaben, darauf geantwortet.

Die Schlußfolgerungen lassen sich in drei Schwerpunktbereiche untergliedern: a) Rechtsvorschriften und Verordnungen b) Entgeltfestsetzung c) Informationen über das Lohngefüge.

a) Rechtsvorschriften und Verordnungen

In den meisten Mitgliedstaaten gab es bereits vor der Stellungnahme ein grundlegendes Gerüst zugunsten angemessener Arbeitsentgelte. Bestimmungen zur Chancengleichheit waren häufig die Vorläufer für Rechtsvorschriften zum Schutz schwacher Gruppen.

Einige Mitgliedstaaten waren der Ansicht, daß der Begriff des angemessenen Arbeitsentgelts schwer faßlich ist, da er sich aus den unterschiedlichen, wenngleich zusammenhängenden Problemen des *gerechten Lohns* und des *angemessenen Lebensstandards* herleitet. Ein gerechter Lohn aber ist lediglich *ein*, freilich wichtiges, Element zur Erzielung eines angemessenen Lebensstandards.

Es gab nur wenige Anzeichen dafür, daß die Mitgliedstaaten die Stellungnahme als Auslöser für Aktionen betrachtet haben. Der engste Zusammenhang läßt sich im Bereich der Heimarbeit feststellen, für den einige Mitgliedstaaten Maßnahmen getroffen haben, allerdings möglicherweise unter dem Einfluß eines komplexen Bündels von Gegebenheiten.

Die Mehrheit der Mitgliedstaaten war der Ansicht, daß Eingriffe in die Entgeltfestsetzung nicht wünschenswert seien und möglichst unterbleiben sollten. Dies war selbst in denjenigen Mitgliedstaaten der Fall, in denen es eine Politik des gesetzlichen Mindestlohnes gibt.

b) Entgeltfestsetzung

In einigen Mitgliedstaaten nahmen die Einkommensungleichheiten zu, eine Tendenz, die durch Entwicklungen in der Wirtschaft verschärft wird, wie etwa das *delaying* und *demerging* (also das Beseitigen von Management-Ebenen und das Aufteilen von Unternehmen in kleinere Einheiten), durch das neuer Druck auf die Arbeitnehmer und ihre Arbeitsplätze ausgeübt wird.

Veränderungen an der Art und Weise, wie Löhne festgelegt werden, etwa die Zunahme der Leistungsentgelte und der Abbau der traditionellen Formen der Tarifvereinbarungen in einigen Mitgliedstaaten haben die Möglichkeiten zur Überwachung und zur Aufrechterhaltung angemessener Arbeitsentgelte verringert.

Die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt wie etwa die Zunahme von Sonderformen des Beschäftigungsverhältnisses und von ungesicherten Arbeitsverhältnissen haben die Möglichkeiten der Mitgliedstaaten beeinträchtigt, Einfluß auf die Lohnpolitik zu nehmen.

c) Informationen zum Lohngefüge

Die Transparenz bezüglich der Informationen über Entgelte blieb in allen Mitgliedstaaten problematisch. Die weitgehend in den Mitgliedstaaten vorhandenen Statistiken über Löhne und Gehälter sind häufig zu allgemein und zu alt, um zu größerer Transparenz zu verhelfen, und die Daten über Entgelte, die sich aus den Informationen über freie Stellen entnehmen lassen, krankten an einer zu engen Basis.

Arbeitsmarktentwicklungen wie etwa die Fragmentierung der Entgeltvereinbarungen können die Grundlagen für die Überwachung und Festlegung der Mindestlöhne in einigen Mitgliedstaaten aushöhlen.

Informationen über das Lohngefüge und die Veränderungen bei den Einkommensunterschieden sind nicht überall in der EU vorhanden. Doch wurden durch Eurostat neue Informationsquellen erschlossen und dürften in den nächsten Jahren manche nützlichen Indikatoren liefern.

Einige Mitgliedstaaten stellten den Wert EU-weiter Informationen über Entgelte in Frage, die angesichts der zuweilen beträchtlichen Unterschiede im Hinblick auf Lebensstandard, Löhne und Lohnnebenkosten zwischen den Mitgliedstaaten problematisch wären.

Auf der Basis der von den 7 Mitgliedstaaten (Deutschland, Frankreich, Italien, die Niederlande, Österreich, Portugal und das Vereinigte Königreich) übermittelten Daten scheint hervorzugehen, daß die Einkommensungleichheiten zunehmen, mit teilweiser Ausnahme der Niederlande, wo diese Entwicklung erst in den letzten Jahren zu beobachten war. Darüber hinaus scheint in der Dienstleistungsbranche eine größere Einkommensungleichheit vorzuherrschen als in der Industrie.

Die Kommission konnte anhand dieser Daten eine Reihe von Schwerpunktbereichen ausmachen, in denen künftig Maßnahmen durchgeführt werden sollen. Dabei handelt es sich vor allem um folgende Bereiche:

Verbreitung guter Praktiken zu Beschäftigungsbedingungen allgemein und der Löhne im speziellen, vor allem in den Betrieben.

Überwachung der Entwicklung im Bereich der Weiterbildung und deren Auswirkungen auf Einkommensverbesserungen sowie deren Stellenwert für Arbeitgeber. Des weiteren soll untersucht werden, wie die Weiterbildungsangebote wahrgenommen und gefördert werden (z.B. durch Bildungsurlaub, Ausbildungszuschläge usw.);

Förderung im Hinblick auf eine Verbesserung der Bereitstellung zuverlässiger und aktueller Informationen zur Lohnfestsetzung und zum Lohngefüge in allen Mitgliedstaaten sowie in ausgewählten Drittländern;

Ausbau eines nationalen Informationssystems zu freien Stellen auf dem Arbeitsmarkt und Zugang zu diesem System für alle Gruppen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere für Arbeitsuchende.

1.0 Allgemeine Einführung

1.1 Vorgeschichte

Nach umfangreichen Hintergrundrecherchen und Rücksprachen mit den Sozialpartnern legte die Kommission am 1. September 1993 ihre Stellungnahme zu einem angemessenen Arbeitsentgelt vor¹. Damals gab es erhebliche Sorgen wegen langanhaltender Arbeitsmarktprobleme, die sich auch auf die Zahlung gerechter Entgelte negativ auswirkten. So wurde in der Stellungnahme die Notwendigkeit von Produktivitätssteigerungen unterstrichen, um eine Angleichung der Lohnsätze und eine Lösung der Probleme aufgrund der Einkommensunterschiede zu erreichen, die nicht immer reine Arbeitsmarktfaktoren widerspiegeln und häufig zu einer offenkundigen Diskriminierung führen.

Ausgangspunkt für die Antwort der Kommission war die Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer, in der u.a. der Grundsatz aufgestellt worden war, daß jegliche Beschäftigung gerecht entlohnt werden muß. In Ausweitung dieses Grundsatzes heißt es in der Charta weiter, daß jeder Mitgliedstaat den Arbeitnehmern ein gerechtes Arbeitsentgelt garantiert, das heißt

„ein Arbeitsentgelt, das ausreicht, um ihnen [den Arbeitnehmern] einen angemessenen Lebensstandard zu erlauben“.

Die Kommission hielt es für ausgemacht, daß diesem Grundsatz am besten gedient sei, wenn die Mitgliedstaaten ermuntert würden, ihn durch Anpassungen an ihrer eigenen Wirtschafts- und Sozialpolitik einzuhalten:

„...und zwar mit Hilfe der normalen Wirtschafts- und Sozialpolitik, insbesondere derjenigen, die auf Produktivitätssteigerung und Stimulation wirtschaftlichen Wachstums, Abbau von Diskriminierung sowie auf Solidarität unter allen sozialen Gruppen abzielen“. Stellungnahme, Punkt 3

Somit sah die Kommission in der Erzielung eines angemessenen Arbeitsentgelts eine Aufgabe, die in jedem Mitgliedstaat diverse Politikbereiche umfaßt und folglich viele verschiedene Sozialpartner einbezieht. Diese gemeinsame Verantwortung wurde in der Stellungnahme der Kommission zu einem angemessenen Arbeitsentgelt ebenfalls zum Ausdruck gebracht.

¹ Stellungnahme der Kommission zu einem angemessenen Arbeitsentgelt (Brüssel, Europäische Kommission, GD V, Dok. KOM(93) 388, September 1993)

1.2 Die Stellungnahme

Die Stellungnahme konzentrierte sich also auf die folgenden drei vorrangigen Bereiche für Aktionen der Mitgliedstaaten:

- Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz des Arbeitsmarkts bezüglich der Entgelte;
- Maßnahmen, die das Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt sichern helfen;
- Maßnahmen zur Entwicklung der Humanressourcen.

Für die drei Aktionsbereiche gab es verschiedene Politikkonzepte, die von den Mitgliedstaaten erörtert werden sollten, und bei manchen Punkten legte die Kommission mit ihrer Stellungnahme ihre Vorstellungen bezüglich der eigenen Rolle dar.

Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz des Arbeitsmarkts bezüglich der Entgelte: Zu diesem Thema wurde in der Stellungnahme die Ansicht geäußert, daß bessere und zuverlässigere Informationen über die Lohnstruktur dazu beitragen könnten, die Probleme sichtbar zu machen und damit wirksam lösen zu können. Auch wurde betont, daß eine umfassende Verbreitung der Informationen erfolgen müsse.

Maßnahmen, die das Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt sichern helfen: Dieser Abschnitt der Stellungnahme zielt darauf ab, die Regierungen der Mitgliedstaaten davon zu überzeugen, daß ausreichende rechtliche Vorkehrungen getroffen werden müssen, um sicherzustellen, daß schwache Gruppen tatsächlich ein angemessenes Arbeitsentgelt erhalten. Bestimmte zu berücksichtigende Bereiche sind die Behandlung von Heimarbeitern, der Weiterbestand diskriminierender Praktiken und die Notwendigkeit, Mindestlöhne tarifvertraglich festzulegen. Um diese Ziele zu erreichen, gelten Informationen wie auch die Entwicklung guter Praktiken als entscheidende Faktoren. In diesem Abschnitt der Stellungnahme wird ferner darauf hingewiesen, daß die Maßnahmen zur Verbesserung der Lage der schwächeren Gruppen von Arbeitnehmern keine negativen Auswirkungen, etwa auf die Schaffung von Arbeitsplätzen, haben dürfen.

Maßnahmen zur Entwicklung der Humanressourcen:

Dieser Themenpunkt nimmt in der Stellungnahme breiten Raum ein und soll die Mitgliedstaaten darauf hinweisen, daß der Entwicklung der Arbeitskräfte ständige Aufmerksamkeit zukommen muß. Der Akzent wurde auf die Steigerung des Produktionspotentials der Arbeitnehmer gelegt, so daß sie für die Arbeitgeber verwendungsfähiger werden und damit eine bessere Vergütung erhalten; der Schwerpunkt liegt zweifellos auf der Bildung und Ausbildung auf allen Ebenen.

Die Stellungnahme schließt mit der Aufforderung an die Sozialpartner, diese Themen anzusprechen. Die Kommission selbst stellte sich mehrere Aufgaben, mit denen sie hofft, die Fähigkeiten der Mitgliedstaaten unterstützen zu können, auf die Vorschläge der Stellungnahme einzugehen. Es handelt sich um folgende Aufgaben:

- Ergreifung angemessener Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der auf Gemeinschaftsebene verfügbaren Informationen, insbesondere im Hinblick auf das Lohngefüge;
- Beiträge zu einer verbesserten Anpassung der beruflichen Bildungsmaßnahmen an den sich ständig weiterentwickelnden Bedarf an Qualifikationen und Umschulungsmaßnahmen auf Arbeitnehmer- und auf Arbeitgeberseite durch die Erfassung und Verbreitung von Erfah-

rungen auf diesem Gebiet und durch die Förderung von Kooperationen zwischen den Beteiligten;• Förderung der Entwicklung eines europaweiten Austausches über die betrieblichen Praktiken in Bezug auf die Entlohnung;• Durchführung weiterer Studien in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern im Hinblick auf die Förderung einer Annäherung der einzelstaatlichen Maßnahmen zur Erzielung eines angemessenen Arbeitsentgelts.

Schließlich übernahm die Kommission die Aufgabe, innerhalb von drei Jahren nach Annahme der Stellungnahme einen Bericht über die erzielten Fortschritte und die angetroffenen Hindernisse vorzulegen und sie danach im Abstand von zwei Jahren zu überprüfen. Dieser Bericht ist das Ergebnis jener Vorgabe; in Abschnitt 3 werden die für die Kommission selbst vorgeschlagenen Maßnahmen überprüft.

1.3 Aktualisierung

Wichtigste Informationsquelle für die Zusammenstellung dieses Berichts waren die Antworten der Mitgliedstaaten auf einen Fragebogen, der Mitte 1995 den einzelstaatlichen Ministerien für Arbeit oder anderen einschlägigen Behörden übermittelt worden war und in dem sie um Informationen zu den Hauptthemen der Stellungnahme ersucht wurden. Die Erhebung galt in erster Linie den Informationen über folgende Aspekte in jedem Mitgliedstaat:

- Rechte auf ein angemessenes Arbeitsentgelt;
- Transparenz der Vergütungen und des Arbeitsmarktes;
- Gewährleistung des Rechts auf ein angemessenes Arbeitsentgelt;
- Maßnahmen zur Entwicklung der Humanressourcen.

Den Fragen ging eine Erläuterung über den Hintergrund der Arbeitsentgeltthematik und die Notwendigkeit dieses Berichts nach drei Jahren voraus. Die Mitgliedstaaten waren aufgefordert worden, den Fragebogen bis Ende September 1995 zurückzusenden, mit der Bitte, dokumentarische Belege für ihre Antworten beizufügen.

Im Endeffekt haben nur wenige Mitgliedstaaten innerhalb der ersten Frist geantwortet, die schließlich mehrere Male verlängert wurde. Bis Ende Januar 1996 waren die Antworten von 13 Mitgliedstaaten eingegangen; Portugal und Schweden antworteten etwas später, womit die Informationen aus der gesamten EU 15 vorlagen. Die erhaltenen Antworten waren allerdings hinsichtlich ihrer Ausführlichkeit sehr unterschiedlich und alle lieferten nur sehr wenige Belege mit. Ein Mitgliedstaat (Italien) bot nicht nur den offiziellen Standpunkt des Ministeriums für Arbeit und Sozialfragen, sondern auch die der Sozialpartner, mit denen Rücksprache gehalten worden war². Auch andere Mitgliedstaaten erkundeten vor der Abfassung ihrer Antworten die Standpunkte der Sozialpartner. Die drei Staaten Österreich, Finnland und Schweden waren zur Zeit der Redaktion der Stellungnahme zu einem angemessenen Arbeitsentgelt noch nicht Mitglieder der EU. Doch übermittelten Österreich und Finnland zu den leitenden Fragen des Fragebogens ausführliche Darstellungen ihrer

² Es waren konsultiert worden: CONFAGRICOLTURA, CONFAPI, INTERSIND, CGIL, CISL, UIL und CIDA.

derzeitigen Lage, und ihre Anmerkungen wurden in die allgemeine Erörterung der erzielten Fortschritte in Abschnitt 2 dieses Berichts mit aufgenommen.

1.4 Struktur des Berichts

Angesichts der Vielfalt der Antworten der Mitgliedstaaten zum Fragebogen wurde für Abschnitt 2, den Hauptteil dieses Berichts, die Form einer Sammelerörterung über die in der Stellungnahme angeschnittenen Themen gewählt; soweit es sinnvoll erschien, wurden Beispiele aus den Mitgliedstaaten angeführt. In jenem Abschnitt werden die Antworten also unter den vier folgenden Hauptrubriken behandelt:

- das Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt;
- Transparenz des Arbeitsmarkts bezüglich der Entgelte;
- Sicherung eines angemessenen Arbeitsentgelts;
- Maßnahmen zur Entwicklung der Humanressourcen.

Die Erörterungen in Abschnitt 2 bilden die Grundlage für den anschließenden Abschnitt 3 des Berichts, in dem die Schlüsselfragen und -themen zusammengefaßt und in einen EU-weiten Bezugsrahmen gestellt werden.

In Abschnitt 3 des Berichts also werden die Maßnahmen der Kommission selbst zur Erfüllung der in der Stellungnahme gestellten Aufgaben zusammengefaßt. Ferner werden dort die von den Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte, die Informationen über die zu diesem Themenbereich vorhandenen Statistiken und die Perspektiven für die mögliche Rolle der Kommission im Bereich des Themas angemessenes Arbeitsentgelt erörtert.

1.5 Schlüsselfragen

Vor der Darstellung der Erörterungen zum Thema angemessenes Arbeitsentgelt in den Mitgliedstaaten ist es zweckmäßig, zunächst einige entscheidende Aspekte zu erörtern, die die Maßnahmen in diesem Themenbereich beeinflussen dürften. Einige Punkte wurden bereits in der Stellungnahme der Kommission angeschnitten, etwa die Beziehungen zwischen Einkommen, Produktivität, Beschäftigung und sozialen Faktoren, oder die Gründe für unterschiedliche Lohnniveaus zwischen den EU-Mitgliedstaaten. Alle diese Fragen sind drei Jahre später weiterhin relevant, doch müssen einige von ihnen unbedingt überarbeitet werden, um mit den Arbeitsmarktentwicklungen in einem häufig sehr dynamischen Umfeld Schritt zu halten.

Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt finden ständig statt. Insbesondere die Zunahme von Sonderformen des Beschäftigungsverhältnisses und von ungesicherten Arbeitsverhältnissen wird sich erheblich auf die Fähigkeit der Mitgliedstaaten auswirken, die Löhne zu beeinflussen. Beispielsweise bietet ein hoher Anteil an selbständiger Erwerbstätigkeit wenig Ansatzpunkte für eine Lohnpolitik, und die Zunahme der Zeitverträge und flexibler Arbeitszeiten macht die politischen Handlungsmöglichkeiten komplizierter. Viele dieser Arbeitnehmer-Untergruppen könnten niemals in den Geltungsbereich der Lohnpolitik fallen, während bei anderen die Sachlage nicht so eindeutig ist, denn bei etwaigen schwä-

cheren Gruppen wie etwa Teilzeitarbeitnehmern gibt es bereits Anzeichen, daß ähnliche Regelungen wie bei den Vollzeitbeschäftigten durchaus möglich sind.

Noch stärkerer Druck geht von den zuweilen erheblichen Veränderungen bei den Verfahren der Entgeltfestsetzung aus. In einigen Mitgliedstaaten wurde ein Verfall der traditionellen Formen der kollektiven Vereinbarungen zugunsten individueller Lohnfestsetzungen beobachtet, die häufig mit Elementen wie etwa dem Leistungsentgelt einhergehen. Unter solchen Umständen wird es schwierig, zu überwachen, was die Arbeitnehmer in Form des Entgelts erhalten. Damit ergibt sich ferner das Problem der jährlichen Schwankungen der Lohnentwicklung aufgrund des wirtschaftlichen Auf und Ab, was für die Beobachtung und angestrebte Einhaltung von angemessenen Arbeitsentgelten besondere Schwierigkeiten mit sich bringt.

Die Regelung eines gesetzlichen Mindestlohnes ist ebenfalls ein Problem. Nur wenige Mitgliedstaaten verfolgen eine solche Politik, während in den übrigen verschiedene Mindestgrenzen durch Tarifvereinbarungen oder konzertierte Aktionen für einige wenige schwache Sektoren festgesetzt werden. Das Verhältnis zwischen geringer Entlohnung und geringem Familieneinkommen ist komplex, und bei der Bekämpfung unzureichender Lebensstandards, die sich häufig aus Entgelten ergeben, die nicht zur Deckung der Bedürfnisse der Beschäftigten reichen, muß die Sozialpolitik ergänzend einspringen. Ferner gab es auf allen Arbeitsmärkten in der EU eine Zunahme der Lohnunterschiede, vor allem unter dem Druck einer nur geringen Beschäftigungszunahme und hoher Arbeitslosigkeit³.

Allgemeiner und ökonomisch ausgedrückt heißt dies, daß die Mitgliedstaaten einen beträchtlichen wirtschaftlichen Wandel erleben. Selbstverständlich findet dieser Vorgang der Verringerung der Arbeitsplätze in der gewerblichen Wirtschaft und deren Zunahme im Dienstleistungssektor bereits seit einiger Zeit statt und wird in den meisten Fällen noch weitergehen. In einigen Fällen haben Maßnahmen wie etwa das *delaying* (Beseitigen von Management-Ebenen) und das *demerging* (Aufteilen in kleinere Einheiten) viele Arbeitnehmer vor bedeutende Änderungen ihrer beruflichen Perspektiven gestellt. Dies hat sich dahingehend ausgewirkt, wie Lohn Differenzen wahrgenommen und festgelegt werden, was wiederum Folgen dafür hat, ob und wie traditionelle Formen der Lohnfestsetzung beibehalten werden können.

Alle diese Faktoren müssen bei der Prüfung berücksichtigt werden, auf welche Weise die Mitgliedstaaten das Ziel eines angemessenen Arbeitsentgelts verfolgt haben. Die unterschiedlichen Formen der Arbeitsmärkte in der EU bedeuten allerdings, daß sich solche Faktoren unterschiedlich intensiv auswirken. Manche mögen darauf zurückzuführen sein, daß einige Mitgliedstaaten anderen hinsichtlich ihrer Erfahrungen mit den Veränderungen des Arbeitsmarktes voraus sind; dies nutzt den übrigen Staaten, die Gelegenheit haben, von den Erfahrungen der Ersteren zu profitieren.

³ Siehe etwa Freeman, R. und Katz, C.F. (1994), "Rising Wage Inequality: the United States vs Other Advanced Countries", in: R. Freeman (Hg.), *Working under Different Rules*, Russell Sage Foundation and NBER, S. 29-62.

2.0 Die Lage in den Mitgliedstaaten

2.1 Einleitung

Alle Mitgliedstaaten sind bei der Beantwortung des Fragebogens systematisch vorgegangen und der Reihenfolge der Untertitel gefolgt, durch die der Fragebogen strukturiert war. Doch gab es hinsichtlich der Ausführlichkeit als auch der Auslegung der gestellten Fragen große Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten. So stellten einige ausführlich die Entstehungsgeschichte der Rechtsvorschriften im Zusammenhang mit dem Thema des angemessenen Arbeitsentgelts dar, während sich andere knapp faßten und sich lediglich auf die Entwicklung seit der Veröffentlichung der Stellungnahme konzentrierten.

In Anbetracht dieser Unterschiede ist es hier nicht sinnvoll, die Entwicklungen in jedem Mitgliedstaat einzeln darzustellen. Deshalb ist dieser Abschnitt des Berichts so strukturiert, daß die vier Hauptfragen des Fragebogens als Gerüst für die Erörterung der Fragen dienen, wobei Beispiele aus den Mitgliedstaaten angeführt werden, sofern es sinnvoll erscheint.

2.2 Definitionsfragen

Mehrere Mitgliedstaaten (z.B. Belgien, Deutschland, Frankreich und Österreich) waren der Auffassung, daß der Begriff des angemessenen Arbeitsentgelts etwas mißverständlich sei. Das Hauptproblem bestand darin, daß es häufig mit dem erheblich weiteren Begriff des angemessenen Lebensstandards verwechselt wird. In dem österreichischen Beitrag wurde darauf näher eingegangen und erklärt, daß die Festsetzung der Entgelte nach dem Grundprinzip erfolgen müsse, daß sie dem Wert der geleisteten Arbeit entsprechen. Akzeptiert man diese Definition (wie es die meisten Mitgliedstaaten ausdrücklich taten) und stellt zudem bei der Lohnfestsetzung den Lebensstandard in Rechnung, dann würde dies bedeuten, daß für dieselbe Arbeit unterschiedliche Entgelte bezahlt würden (vorausgesetzt, daß die Arbeitskräfte, die dieselbe Arbeit verrichten, bei unterschiedlichen Einkommensplateaus begonnen hätten - was ebenfalls ein realistisches Szenario ist). Dies aber würde Lohnfestsetzungsverfahren sinnlos machen und offensichtlich zu der Schlußfolgerung führen, daß Angleichungen des Lebensstandards keine Frage der Lohnpolitik, sondern der Sozialpolitik wären.

Dieses definitorische Dilemma geht noch weiter, insofern alle Mitgliedstaaten darin übereinstimmen, daß die Zuständigkeit für die Entgeltfestsetzung grundsätzlich bei den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern (bzw. ihren jeweiligen Vertretern) liegt, und man sich deshalb gegen die Notwendigkeit von Eingriffen so weit wie möglich sträubt. Es ist deshalb nicht verwunderlich, daß die Mehrzahl der Mitgliedstaaten zwischen der Stellungnahme der Kommission zu einem angemessenen Arbeitsentgelt und dem, was sie selbst in den vergangenen drei Jahren unternommen haben, keine direkte Beziehung herstellen konnten. Die meisten Mitgliedstaaten gaben sich mit dem Wortlaut der Stellungnahme und ihrer Betonung der Subsidiarität zufrieden und sahen wenig Veranlassung, auf die darin vorgeschlagenen Maßnahmen einzugehen. Mehrere Mitgliedstaaten waren der Überzeugung, daß sie bereits vor der Veröffentlichung der Stellungnahme hinreichend umfassende Politiken und Verfahrensweisen vor Ort besaßen, um die Erfüllung der allgemeinen Absicht des Ziels eines angemessenen Arbeitsentgelts zu gewährleisten.

2.3 Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt

Die Mitgliedstaaten waren gebeten worden, auf den Punkt in der Stellungnahme einzugehen, der sich auf die Charta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer⁴ und das dort postulierte Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt bezieht, sowie auf die Notwendigkeit, daß dieses Recht bekräftigt wird. Hier antworteten die Mitgliedstaaten, indem sie Einzelheiten über die grundlegende rechtliche Position bezüglich des Anspruchs auf ein Entgelt für geleistete Arbeit anführten. Es gab einen deutlichen Unterschied zwischen Mitgliedstaaten mit in der Verfassung verankerten Bestimmungen zu einem angemessenen Arbeitsentgelt und solchen, die stärker aufgesplittete rechtliche Bestimmungen besaßen.

Lediglich drei Mitgliedstaaten, nämlich Italien, Portugal und Spanien, wiesen darauf hin, daß das Recht auf ein angemessenes Arbeitsentgelt in ihren Verfassungen verankert sei. Im Falle Italiens lautet der verwendete Wortlaut:

„...Entgelt nach Menge und Qualität der Arbeit“⁵.

Die Definition wird so ausgelegt, daß das gezahlte Entgelt nicht nur im Hinblick auf die geleistete Arbeit gerecht sein muß, sondern auch ausreichen muß, um die Bedürfnisse der Angehörigen zu decken. Dies entspricht weitgehend der spanischen Definition, wo ebenfalls der Ausdruck des angemessenen Arbeitsentgelts verwendet wird mit der zusätzlichen Maßgabe, daß es ausreichen muß, um auch die Bedürfnisse der Familie zu decken⁶. In der weiteren Ausführung darüber heißt es in Artikel 40 Ziffer 1 der spanischen Verfassung, daß es Leitmotiv der Wirtschafts- und Sozialpolitik sein müsse, daß öffentliche Stellen günstige Bedingungen für Fortschritte zugunsten einer gerechteren Verteilung der persönlichen Einkommen und eines Ausgleichs der regional vorhandenen Einkommensdisparitäten schaffen. In Portugal werden die ausdrücklichen Verfassungsbestimmungen durch Hinweise auf den gesetzlichen Mindestlohn und seine Rolle für die Erzielung eines angemessenen Arbeitsentgelts bekräftigt⁷.

Die Mehrzahl der Mitgliedstaaten besitzt keine solchen Verfassungsklauseln und bezieht sich interessanterweise nicht unbedingt auf das Konzept eines angemessenen Arbeitsentgelts. In Frankreich etwa wird die freie Festsetzung der Löhne als ein Grundprinzip des Arbeitsrechts betrachtet und durch zahlreiche Rechtsvorschriften abgesichert; dieser Grundsatz gilt auch in anderen Mitgliedstaaten. In Deutschland wird das Konzept des angemessenen Arbeitsentgelts nicht allgemein als Grundlage für die Lohnfestsetzung akzeptiert, wohl aber das Recht auf freie Tarifvereinbarungen, und es ist dieses System, das dazu beiträgt, daß gerechte Entgelte festgesetzt werden. Zur Hervorhebung dieses Punktes wurde in der deutschen Antwort zum Fragebogen darauf hingewiesen, daß die in Tarifvereinbarungen

⁴ Der betreffende Abschnitt in der Stellungnahme befindet sich in Absatz 3 der Erläuterung und Absatz 1 der Stellungnahme.

⁵ Artikel 36 der italienischen Verfassung.

⁶ Artikel 35.1 der spanischen Verfassung.

⁷ Verfassung der portugiesischen Republik, Artikel 59, Absatz 2.

erzielten Lohnabschlüsse noch niemals als unangemessen beanstandet worden seien; dies zeige die Wirksamkeit des Systems.

Die freie Festsetzung der Löhne im Rahmen von Tarifabkommen ist deshalb die am meisten verbreitete Grundlage, die eine Zahlung von angemessenen Arbeitsentgelten in den Mitgliedstaaten gewährleistet.

Doch verringern sich in vielen Mitgliedstaaten Zahl und Umfang der kollektiven Vereinbarungen, da herkömmliche Verfahrensweisen abgebaut werden und sich stattdessen die individuelle Festlegung der Entgelte ausbreitet. Innerhalb der EU hat sich dies im Vereinigten Königreich bereits am weitesten entwickelt, wo der (in der Antwort zum Fragebogen geäußerte) Standpunkt herrscht, daß es nicht Aufgabe der Regierung sei, in die Lohnfestsetzungen einzugreifen. In der Antwort wird die Haltung der Regierung damit legitimiert, daß die Einkommen zwischen 1979 und 1995 effektiv gestiegen seien, und zwar um 35% bei den männlichen Vollzeitarbeitnehmern und um 56% bei weiblichen Vollzeitarbeitnehmern. Die Lohnsteigerung bei Frauen ist in diesem Zusammenhang besonders bemerkenswert.

Am anderen Ende des Spektrums sind in Österreich die Kollektivvereinbarungen die Grundlage für die Festsetzung von gerechten Löhnen und das akzeptierte Verfahren zum Schutz der Arbeitnehmerrechte. Der Unterschied zu den übrigen Mitgliedstaaten besteht in der Reichweite dieser Tarifabkommen, die für alle Arbeitnehmer einer Branche gelten, unabhängig davon, ob sie an den Tarifvereinbarungen beteiligt sind oder nicht. Diese Situation ergibt sich aus der Bestimmung, daß alle Unternehmen Mitglied der jeweiligen örtlichen Kammer der gewerblichen Wirtschaft sein müssen und diese es sind, die die Tarifvereinbarungen mit den Vertretern der Arbeitnehmerorganisationen aushandeln. Alle Mitgliederunternehmen sind somit gezwungen, die Ergebnisse der von ihren Kammern erzielten Tarifverträge einzuhalten. Doch selbst bei diesem umfassenden System gibt es einige Ausnahmen von der Regel. So kann in jenen Fällen, in denen es auf Arbeitgeberseite keine Körperschaften gibt, die Kollektivverträge abschließen, eine Verwaltungsbehörde (Bundeseinigungsamt) sogenannte Mindestlohntarife erlassen. Das sind Regelungen, die Mindestentgelte und den Ersatz von Kosten vorsehen. Ein weiterer Ausnahmefall kann dann auftreten, wenn nicht die gesetzliche Interessenvertretung, sondern eine freiwillige Arbeitgebervereinigung den Kollektivvertrag abschließt und daher nicht tarifgebundene Arbeitgeber (Nichtmitglieder der freiwilligen Arbeitgebervereinigung) existieren können. Für jene Bereiche ist vorgesehen, daß das Bundeseinigungsamt die Geltung von Kollektivverträgen auf jene Arbeitgeber ausdehnen kann, die nicht vom Kollektivvertrag erfaßt sind (Erklärung des Kollektivvertrages zur Satzung, entspricht einer Allgemeinen Verbindlichkeitserklärung), wobei nur eine Erweiterung des Geltungsbereiches, keinesfalls jedoch eine inhaltliche Änderung erfolgt. In Schweden ist es ebenfalls die Regel, daß die Tarifvereinbarungen für alle, auch die nicht am Tarifvertrag beteiligten Arbeitnehmer einer Branche gelten.

Auch in Finnland sind umfassende kollektive Vereinbarungen die übliche Praxis, in denen neben den Entgelten auch alle sonstigen Arbeitsbedingungen ausgehandelt werden. So gehören etwa Urlaubsgeldregelungen und andere Leistungen dazu oder Bestimmungen zu Ausbildungsmöglichkeiten; dies ist ein Trend auch in vielen anderen Mitgliedstaaten. Zum

Beispiel besitzt Deutschland ein besonders ausgefeiltes System der Tarifabkommen, das gesetzlich verankert ist und neben den Löhnen viele andere Beschäftigungsaspekte regelt.

Die Mitgliedstaaten erlassen zunehmend mehr spezielle Rechtsvorschriften, um die wachsende Zahl der Arbeitnehmer in ungesicherten Arbeitsverhältnissen zu erfassen. Eine wichtige Kategorie sind etwa die Heimarbeiter, die in Österreich durch ein besonderes Gesetz (Heimarbeitergesetz) geschützt sind, das vermittelt spezieller Heimarbeitsausschüsse die Entgelte und andere Arbeitsbedingungen festlegt. Ein ähnliches System gibt es in Deutschland, wo die Heimarbeiterentgelte nach verbindlichen Verzeichnissen festgesetzt werden, die von den Heimarbeitsausschüssen erstellt werden; diese setzen sich zusammen aus Vertretern der Arbeitgeber und der Heimarbeiter und einem unabhängigen Vorsitzenden. In Spanien sehen die Rechtsvorschriften für Heimarbeiter vor, daß die zu zahlenden Entgelte mindestens ebenso hoch sein müssen, wie ein vergleichbares Entgelt in einem regulären Beschäftigungsverhältnis⁸. Dieser Ansatz entspricht weitgehend demjenigen in Portugal.⁹ In den Niederlanden ist ein besonderes Gesetz zum Schutz der Heimarbeiter in Vorbereitung.

Bemerkenswerterweise machten viele Mitgliedstaaten in ihren Antworten zum Fragebogen nicht viel Aufhebens um ihre Vorschriften zum Mindestlohn, was deren tatsächlicher Rolle entspricht, nämlich lediglich als eines Sicherheitsnetzes, das nicht zu sehr beansprucht werden darf. Alle Mitgliedstaaten besitzen die eine oder andere Form einer Mindestlohnregelung, sei sie so umfassend, daß sie alle Branchen und Beschäftigungsformen umfaßt wie z.B. in Frankreich, oder aber so extrem begrenzt wie im Vereinigten Königreich, in dem es einen Mindestlohn nur für einen Wirtschaftszweig, nämlich die Landwirtschaft, gibt. Die Arten der Mindestlohnvorschriften in den Mitgliedstaaten lassen sich in drei Gruppen gliedern:

- Gesetzlich festgelegte staatliche Mindestlöhne (Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Portugal, Spanien);
- durch Tarifverträge festgesetzte Mindestlöhne (Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Griechenland, Italien, Österreich, Schweden);
- Mindestlöhne für einige wirtschaftlich schwache Sektoren (Irland, Vereinigtes Königreich).

In Frankreich wurde der gesetzliche Mindestlohn (bekannt als SMIC) 1970 eingeführt; er wird durch ein zweistufiges Anpassungsverfahren aktualisiert, nämlich durch die monatliche Erhöhung entsprechend dem Index der Verbraucherpreise und einer jährlichen Überprüfung unter Berücksichtigung der globaleren wirtschaftlichen und sozialen Lage in Frankreich. In Portugal wurde der gesetzliche Mindestlohn 1974 eingeführt und seit 1978 von der Regierung auf der Grundlage von Beratungen mit den Sozialpartnern jährlich angepaßt. 1991, 1992 und 1996 haben die Sozialpartner diese Anpassung eigenständig ausgehandelt.

⁸ Artikel 13 des Arbeitnehmerstatuts von 1995.

⁹ Wirtschafts- und Sozialabkommen von 1990 und 1991 (in Kraft seit 1991 bzw. 1992) und das Kurzfristige Sozialabkommen von 1996.

Am meisten verbreitet ist die Festlegung des Mindestlohnes im Rahmen der Tarifabkommen, was konkret bedeutet, daß es unterschiedliche Mindestentgelte je nach Branche gibt. Selbst in den Niederlanden, wo ein gesetzlicher Mindestlohn festgelegt ist (wenngleich geknüpft an den Index der tarifvertraglich vereinbarten Lohnsätze), beziehen die Beschäftigten Mindestlöhne (die für die Branchen oder auf Unternehmensbasis ausgehandelt wurden), die um durchschnittlich 15% höher liegen als das gesetzliche Minimum. Derzeit führen die Sozialpartner jedoch gerade Lohnsätze ein, die auf der Stufe des gesetzlichen Mindestlohnes oder leicht darüber beginnen.

Im Falle Irlands ist das System der gemeinsamen Arbeitsräte, die nicht nur die Mindestlohnsätze, sondern alle Sätze für ihre Branchen und Berufe festsetzen, in einem viel umfangreicheren System der Zusammenarbeit zwischen Regierung und Sozialpartnern tätig. Seit 1987 gab es eine Reihe von Drei-Jahres-Programmen, die den Rahmen für die Wirtschafts- und Sozialpolitik abgeben und für alle Branchen geltende Obergrenzen für die Lohnzuwächse festlegen. Diese Vereinbarungen werden zugunsten der unteren Lohngruppen berichtet, um sicherzustellen, daß angemessene Arbeitsentgelte die Regel sind; aber das System ist nicht nur darauf eingestellt, die Löhne zu beeinflussen, sondern gewährleistet auch, daß die Sozialleistungen eine Rolle spielen.

2.4 Transparenz des Arbeitsmarktes in bezug auf Entgelte

In der Stellungnahme war unter dem Stichwort "Verbesserung der Transparenz der Vergütungen auf dem Arbeitsmarkt" in Betracht gezogen worden, daß Verbesserungen in der Erfassung und Verbreitung von vergleichbaren statistischen Informationen zu größerer Gerechtigkeit bei den Entgelten beitragen könnten. In ihren Antworten zum Fragebogen räumten alle Mitgliedstaaten die Bedeutung guter Statistiken als Grundlage für eine bessere Transparenz ein, aber nur wenige hatten seit 1993 Schritte in die Wege geleitet, um ihre eigene Datenlage zu verbessern.

Zu den Ausnahmen gehört Dänemark, wo die Organisationen der Sozialpartner gemeinsam mit der zentralen Behörde für Statistik, Danmarks Statistik, 1993 mit der Entwicklung neuer Statistiken begannen, um mehr Einzelinformationen aus dem gesamten Land zu erhalten. Bis Ende 1995 deckten diese Daten den gesamten Arbeitsmarkt und alle Lohnbestandteile ab (z.B. Lohnzuschläge, Krankengeld, Renten usw.). Zweifellos hat der vergleichsweise hohe Grad gewerkschaftlicher Mitgliedschaft Dänemark in die Lage versetzt, solche Daten in einer Situation zu erheben, die bereits durch eine hohe, weil von den Sozialpartnern stark unterstützte Transparenz gekennzeichnet ist. Dieselben Bedingungen herrschen in Schweden, wo ebenfalls ein umfangreiches Paket von Verdienststatistiken zur Verfügung steht.

Im Gegensatz dazu trat in Luxemburg der Dreiparteienausschuß 1995 zusammen und erörterte den Bedarf an weiteren Informationen über die Entgelte, kam jedoch zum Schluß, daß weitere Maßnahmen derzeit nicht erforderlich seien. Zumindest ist also bekannt, daß diese Frage in Luxemburg behandelt wurde, wogegen es für die übrigen Mitgliedstaaten kaum Anhaltspunkte gibt, daß in den vergangenen Jahren die vorhandenen Informationen über Entgelte auf einer so hohen Ebene überprüft wurden. Lediglich in der österreichischen Antwort wurde die Mitwirkung an der neuen, für 1996 geplanten Einführung der EU-weiten Struktur der Einkommenserhebungen im Anschluß an die Entwicklung eines neuen Haushalt-Panels genannt, das Informationen über Einkommensbestandteile erhebt. Ein Teil

der Impulse zu diesen wichtigen Entwicklungen in Österreich ging von der kürzlich erfolgten Mitgliedschaft in der EU aus. Das Österreichische Statistische Zentralamt (ÖSTAT) veröffentlichte jedoch schon vor 1995 in regelmäßigen Abständen Statistiken über das Einkommensniveau in verschiedenen Wirtschaftszweigen. Schwerpunkt in den letzten Jahren waren die Fragen der Einkommensverteilung. In der Antwort aus Finnland wurden keine neuen statistischen Entwicklungen genannt, doch versichert, daß bereits einschlägige statistische Erhebungen über Einkommen und Arbeitsbedingungen durchgeführt werden.

Die meisten Mitgliedstaaten beschränkten sich darauf, zu versichern, daß sie bereits verschiedene Einkommensuntersuchungen mit dem Ziel durchführten, zweckmäßige und vergleichbare Statistiken zu erhalten, die geeignet seien, eine hohe Transparenz des Arbeitsmarktes zu gewährleisten. So gibt es etwa im Vereinigten Königreich eine lange Tradition der Entgelterhebungen mit dem jährlichen New Earnings Survey, dem Labour Force Survey und der Ermittlung der Haushaltsausgaben; in der Antwort hieß es, daß keine Ausweitung dieser Erhebungen geplant sei. Ähnlich ist auch in den Niederlanden das Zentrale Amt für Statistik (CBS) bei der Erstellung von Entgeltinformationen tätig und arbeitet zu diesem Zweck mit dem zentralen Planungsamt zusammen. Deutschland weist ähnlich hochentwickelte statistische Grundlagen auf, wie auch Frankreich, wo das Arbeitsministerium (MTDP) monatliche Lohnindizes veröffentlicht und gemeinsam mit dem nationalen statistischen Amt INSEE verschiedene Lohnerhebungen durchführt. Die Informationen bilden in Frankreich einen wichtigen Beitrag zum sozialen Dialog in den vierteljährlichen Sitzungen des Dreiparteienrates.

Für diejenigen Mitgliedstaaten, die über gutentwickelte Tarifvertragsmodalitäten verfügen (also die Mehrzahl), gewährleistet neben den Statistiken auch die Verbreitung und Unterrichtung über die Bedingungen der Tarifverträge die gewünschte Transparenz. In Belgien etwa werden alle Tarifverträge im Arbeitsministerium archiviert und für Recherchen zur Verfügung gestellt. Eine ähnliche Lage besteht in Italien, wo die nationalen Tarifverträge unter deutlicher Darstellung der Einzelheiten der festgelegten Lohnniveaus veröffentlicht werden. In Deutschland gestatten die Tarifverträge die uneingeschränkte Einsicht durch beide Seiten, und selbst im stärker eingegrenzten Umfeld der öffentlichen Tarifverträge werden ihre Klauseln weitgehend bekanntgemacht. Es besteht beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ein Tarifregister, das von jedermann eingesehen werden kann. Vergleichbares gibt es in den meisten Bundesländern, allerdings nur für regionale Tarifverträge.

In Österreich gilt das Verfahren, daß alle Tarifverträge beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales registriert werden und anschließend der Öffentlichkeit zur Einsicht offenstehen. In Finnland werden die Tarifverträge ebenfalls zur Einsicht freigegeben; sie enthalten häufig Informationen zu den verwendeten Kriterien für die Einstufung der Arbeit, die für die Festlegung des Werts einer Tätigkeit (in ökonomischen Kategorien) herangezogen wurden. Die einzige Einschränkung für den Zugang zu den Informationen besteht in allen vorgenannten Fällen darin, daß die Einkünfte von Einzelpersonen dem Datenschutz unterliegen und deshalb von der Veröffentlichung ausgenommen sind.

In Portugal müssen Tarifverträge, die das Hauptinstrument zur Festsetzung der Löhne in den einzelnen Branchen sind, beim Ministerium für Arbeit hinterlegt werden. Das Minis-

terium führt ein Register der Tarifverträge und veröffentlicht diese im Amtsblatt des Ministeriums.

In Spanien müssen Tarifverträge bei der Arbeitsbehörde registriert werden, die für das Gebiet zuständig ist, das in den Geltungsbereich des Tarifvertrags fällt. Darüber hinaus müssen Tarifverträge (kostenlos) im Amtsblatt der spanischen Regierung (Boletín Oficial del Estado) oder in einem gleichwertigen Organ auf Gemeinde- oder Provinzebene innerhalb ihres Geltungsbereichs veröffentlicht werden. Die Veröffentlichung soll zur Transparenz auf dem Arbeitsmarkt im Hinblick auf Löhne und Gehälter beitragen.

Wo Tarifvereinbarungen fehlen, sind die Informationen über die vorwiegenden Entgelte natürlich stärker begrenzt. Dies ist weitgehend im Vereinigten Königreich und in geringerem Ausmaße in Irland der Fall, wo ein starker Trend zu weniger Tarifabkommen und stattdessen zu mehr individuell zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vereinbarten Entgelten besteht. Selbstverständlich legen die Tarifverträge selbst häufig nur grobe Mindestgrenzen für Löhne fest, und es liegt an den örtlichen oder individuellen Verhandlungen, sie zu verbessern. Dennoch ist in Arbeitsmärkten, in denen Tarifverträge nur zweitrangige Bedeutung haben, erheblich weniger Transparenz in bezug auf die Entgelte gegeben. Auch bedeuten zuverlässige Informationen durch Erhebungen über Löhne oder andere Studien keine besondere Abhilfe, da sie allgemein den Nachteil haben, im Augenblick der Veröffentlichung bereits veraltet zu sein. Im Durchschnitt ist ein Rückstand von einem Jahr bereits das Minimum, und zwei- oder dreijährige Verzögerungen sind durchaus üblich; dies trägt natürlich kurzfristig nicht zu einer Verbesserung der Transparenz bei.

In der Stellungnahme kam die mögliche Rolle der Arbeitsvermittlungsdienste bei der Verbesserung der Arbeitsmarkttransparenz zur Sprache, und dieser Punkt wurde in einigen wenigen Antworten aus den Mitgliedstaaten aufgegriffen. Der Vorteil der Informationen aus den Arbeitsämtern besteht darin, daß sie auf dem laufenden Stand sein dürften, da sie im allgemeinen auf den aktuellen Informationen über freie Stellen beruhen, und sie sind in der Regel für diejenigen leichter zugänglich, die gerade von Verdienstungleichheiten betroffen sind (z.B. Arbeitsuchende oder derzeit Beschäftigte). Selbstverständlich kann auch die Genauigkeit der Information ein Problem bilden, doch zu den Stellenangeboten gibt es üblicherweise ziemlich zuverlässige Informationen darüber, welches Entgelt für eine Beschäftigung gezahlt wird.

Die Dienste der Arbeitsvermittlungsstellen unterscheiden sich zwischen den Mitgliedstaaten erheblich, doch aus den Antworten zu dem Fragebogen gingen nur wenige Einzelheiten hervor, die diese Unterschiede deutlich gemacht hätten¹⁰. Ein wichtiger Schritt erfolgte in Österreich 1994 mit der Einrichtung des Arbeitsmarktservice. Der Arbeitsmarktservice ist ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts, der die Vollziehung der Arbeitsmarktpolitik übernimmt. Diese wurde bis 1994 von der staatlichen Hoheitsverwaltung

¹⁰ Das Angebot und der Ausbau von Arbeitsvermittlungsleistungen ist für die Europäische Kommission von besonderem Interesse, und derzeit sind bei der Beobachtungsstelle für Beschäftigung (GD V) Arbeiten zur Ermittlung des Angebots in der gesamten EU im Gange. Im nächsten Trends-Bulletin Nr. 26 wird über diese Arbeit berichtet (Erscheinungstermin voraussichtlich Ende 1996).

durchgeführt, dann aber privatisiert. Doch spielen nicht allein die öffentlichen Arbeitsämter, sondern auch die privaten Arbeitsvermittlungsdienste eine Rolle. Solche Agenturen sind in der EU ebenfalls unterschiedlich stark verbreitet, doch für bestimmte Branchen und Berufsgruppen (Angestellte, Sekretärinnen) ist ihre Funktion von erheblicher Bedeutung.

Eines der Hauptprobleme bei der Heranziehung der Arbeitsvermittlungsdienste zur Herstellung der Transparenz bei Entgelten bildet der Sachverhalt, daß deren Tätigkeitsfeld bestenfalls partiell und schlimmstenfalls einseitig ist. Daß sich die privaten Agenturen in der Regel spezialisieren, wurde bereits erwähnt.

Die öffentlichen Arbeitsämter sind ferner auf diejenigen freien Stellen beschränkt, die ihnen gemeldet werden¹¹, und dies ist zweifellos nur eine Minderzahl der auf dem Arbeitsmarkt zu jedem beliebigen Zeitpunkt vorhandenen freien Stellen. Die Arbeitskräfteerhebung und andere Daten zeigen, daß bei der Arbeitssuche vorrangig sonstige Informationsquellen genutzt werden¹². Ferner kann es sich bei den gemeldeten freien Stellen vorwiegend um solche in unqualifizierten und schwer zu besetzenden Bereichen handeln, in denen die Arbeitsbedingungen (und die gebotenen Entgelte) für Arbeitsuchende unattraktiv sind. Dennoch bilden die Arbeitsämter für Arbeitsuchende eine Quelle für aktuelle Informationen über Entgelte, und es ist wichtig, daß die Mitgliedstaaten sich darum bemühen, daß diese Informationen möglichst zuverlässig und umfassend sind.

In einem Bereich haben mindestens zwei Mitgliedstaaten Schritte zur Verbesserung ihrer Informationslage unternommen, nämlich bei den international vergleichbaren Lohninformationen. Das Zentrale Amt für Statistik in den Niederlanden arbeitet gemeinsam mit dem Zentralen Planungsamt an der Zusammenstellung von zuverlässigen Indikatoren über Lohnindizes und deren Veränderungsrate in Staaten innerhalb und außerhalb der EU. In Italien gibt es ebenfalls eine Tradition der regelmäßigen Veröffentlichungen von internationalen Lohnvergleichen. Während manche Mitgliedstaaten ein Interesse an internationalen Vergleichen (vor allem mit anderen EU-Staaten) bekundeten, stellten andere deren Nutzen in Frage und verwiesen auf die zuweilen großen Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in bezug auf Lohnkosten und Lohnnebenkosten.

Ein anderer Schlüssel zur Arbeitsmarkttransparenz in bezug auf Arbeitsentgelte ist, neben den Statistiken, der Zugang für die Vertreter der Arbeitnehmer, die an den Tarifvereinbarungen beteiligt sind, zu den Informationen über die Entgelte in den Betrieben. Dies bildet allerdings in vielen Mitgliedstaaten ein Problem, da die Unternehmen häufig durch die Vorschriften zur Vertraulichkeit vor einer Preisgabe solcher Informationen geschützt sind. Aber in Griechenland gibt es zum Beispiel die Vorschrift für Unternehmer, wichtige

¹¹ Innerhalb der EU gibt es lediglich in Luxemburg eine gesetzliche Vorschrift, dem staatlichen Arbeitsamt die freien Stellen zu melden. Doch ist dies keine Gewähr für eine umfassendere Berichterstattung über freie Stellen, da sie meistens in relativ kurzer Zeit wieder besetzt werden.

¹² Für die meisten Fälle zeigt die Arbeitskräfteerhebung, daß freie Stellen aufgrund von mündlichen Informationen besetzt werden; an zweiter Stelle stehen Anzeigen in Zeitungen und Zeitschriften.

Informationen zu speichern und bei Überprüfungen vorzulegen; in allen Mitgliedstaaten gibt es vergleichbare Bestimmungen zur Aufbewahrung von sachdienlichen Informationen, etwa zu Steuerzwecken. Die Arbeitgeber in Frankreich müssen ein Bündel von besonders rigorosen Bestimmungen darüber beachten, welche Informationen sie in bezug auf Löhne und andere Leistungen an die Beschäftigten sammeln und weitergeben müssen. Doch soll der Zugang zu solchen Informationen lediglich das Lohnfestsetzungsverfahren für diejenigen unterstützen, die von den entsprechenden Tarifvereinbarungen betroffen sind. Für andere Lohnrunden fördert er keine Transparenz. In Portugal haben Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertretungen einen Anspruch darauf, über die jährlichen Personalpläne informiert zu werden. Diese Pläne beinhalten auch Informationen zu den Löhnen.

2.5 Sicherung eines angemessenen Arbeitsentgelts

Trotz der Schwierigkeiten, die manche Mitgliedstaaten bei der Auslegung des Konzepts des angemessenen Arbeitsentgelts hatten, gab es in ihren Antworten zum Fragebogen zahlreiche Hinweise auf Maßnahmen, die ihr Interesse an fairen Arbeitsentgelten unterstrichen. In der Stellungnahme war unter dem Titel Aktionen zur Gewährleistung des Rechts auf ein angemessenes Arbeitsentgelt etwas ausführlicher auf dieses Thema eingegangen worden. Dabei war angeregt worden, daß die Mitgliedstaaten die Notwendigkeit für weitere Maßnahmen in folgenden Bereichen prüfen sollten:

- Gesetze gegen Diskriminierung;
- Maßnahmen zur Sicherstellung einer angemessenen Behandlung von Arbeitnehmern aller Altersgruppen und von Heimarbeitern;
- Mechanismen zur Festlegung von tariflich vereinbarten Mindestlöhnen sowie Stärkung von Tarifvereinbarungen.

Es war versucht worden, durch den Fragebogen speziell auf diese Fragen eine Antwort zu erhalten, und die meisten Mitgliedstaaten gaben umfassende Auskunft über die bestehenden Bestimmungen und darüber, wo in letzter Zeit Veränderungen stattgefunden haben; diese sind es, die für diesen Bericht von größtem Interesse sind.

Bestimmungen zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen sind in allen Mitgliedstaaten vorhanden, wenngleich mit unterschiedlicher Vorgeschichte. Frankreich hat seit 1958 ein Gesetz zur Gleichbehandlung aller Bürger, das im Laufe der Zeit weiter ausformuliert wurde, um sicherzustellen, daß Männer und Frauen eine Gleichbehandlung auch hinsichtlich des gleichen Lohns bei gleicher Arbeit erhalten. In Portugal wurde der Grundsatz der Gleichbehandlung in der Verfassung verankert. Per Gesetz wird die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bereits seit 1979 garantiert. Auf der Grundlage dieses Gesetzes wurde ein Dreiparteienausschuß gebildet, der die Anwendung dieses Grundsatzes fördern soll. In Deutschland besteht seit 1980 ein ausdrückliches Diskriminierungsverbot hinsichtlich der Entlohnung von Männern und Frauen für gleiche oder gleichwertige Arbeit. Viel später erst, in Schweden im Jahre 1994 und in Dänemark im Jahre 1995, wurden spezifische Rechtsvorschriften erlassen, mit denen Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt (in Dänemark auch rassistische Diskriminierungen) verboten werden; allerdings war die Frage in beiden Staaten bereits in separaten Tarifvereinbarungen vorrangig behandelt worden.

In Italien bestehen die grundlegenden Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung seit 1977; weitere Bestimmungen erfolgten 1991. Das Gesetz zum Schutz von Behinderten gegen

Diskriminierung am Arbeitsplatz hat eine erheblich längere Vorgeschichte und reicht bis 1963 zurück. Im Vereinigten Königreich wurde das Gesetz gegen Diskriminierung von Behinderten erst 1995 eingeführt, um bei Fragen wie Einstellung, Entgelt und beruflichem Fortkommen Schutz zu gewähren.

Weitere kürzliche Änderungen an den Rechtsvorschriften zur Chancengleichheit von Männern und Frauen gab es in Finnland, wo im Jahre 1995 deren Geltung auf solche Bereiche wie Zugang zur Bildung und Ausbildung und auf Maßnahmen ausgedehnt wurde, die, in unmittelbarer Reaktion auf die EU-Richtlinien in diesem Bereich, die Chancengleichheit bei den Berufsmöglichkeiten unterstützen. In Belgien gab es geringfügige Änderungen bezüglich der Art und Weise, wie die Rechtsvorschriften in diesem Bereich wirken. So gab es etwa neue Bemühungen, die Überwachung der gesetzlich geregelten Einhaltung der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz zu verbessern. In Frankreich wurde 1995 das auf hoher Ebene angesiedelte Projekt einer Beobachtungsstelle zur Gleichbehandlung eingeführt und dem Premierminister unterstellt. Das Hauptaugenmerk gilt der Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern, aber auch der Behandlung der ausländischen Arbeitnehmer in Frankreich.

Zur Sicherstellung gerechter Entgelte in möglichst umfassender Weise spielt die Mindestlohnpolitik eine wichtige Rolle. Im vorangegangenen Abschnitt wurden die unterschiedlichen Ansätze dazu vorgestellt; hier soll auf ihre Wirksamkeit eingegangen werden. Schlüssel für eine kontinuierliche Effizienz der gesetzlichen Mindestlöhne ist ihre regelmäßige Überprüfung und letztlich ihr Wert im Verhältnis zu den aktuellen Entgeltsätzen in den Branchen, für die sie gelten. Der französische SMIC wird in einem institutionalisierten und regelmäßigen Anpassungsverfahren festgesetzt, durch das seine Aktualität gewahrt bleibt. Dies scheint bei anderen gesetzlichen Mindestlöhnen nicht im selben Maße der Fall zu sein. In Portugal und Spanien etwa werden die gesetzlichen Mindestlöhne nur einmal jährlich überprüft, was bedeuten kann, daß sie zwischen den Überprüfungen weniger effektiv sind¹³. Zwar sind jährliche oder sogar noch länger dauernde Überarbeitungen bei Tarifverträgen die Regel, und wo durch sie auch die Mindestlöhne festgelegt werden, mag derselbe Abwertungseffekt eintreten. Doch da alle anderen von den Tarifverträgen geregelten Entgelte ebenfalls auf demselben Stand bleiben, stellt sich hier das Problem einer sich öffnenden Schere zwischen den Mindestlöhnen und den übrigen Löhnen weniger.

Eine interessante Entwicklung hinsichtlich der Handhabung der Mindestlöhne zeigt sich in den Niederlanden. Hier wurde der Mindestlohn zweifellos als ein hemmender Faktor für die Einstellung bestimmter auf dem Arbeitsmarkt benachteiligter Gruppen betrachtet. Daher wird nun eine Sonderbefreiung von der Zahlung des Mindestlohnes eingeführt, die es Unternehmen gestattet, Langzeitarbeitslose für die Dauer von maximal zwei Jahren zu einem Entgelt einzustellen, das bei mindestens 70% des festgelegten Mindestlohnes liegt. Mit solchen Beschäftigungsanreizen ist allerdings die Auflage an die Arbeitgeber verknüpft, Möglichkeiten für Bildung und Ausbildung anzubieten. Weitere Sondermaßnahmen, mit denen die Arbeitgeber bewegt werden sollen, Langzeitarbeitslose einzustellen, hängen

¹³ Obwohl in Portugal der Mindestlohn in der Regel einmal jährlich angepaßt wird, kann er unter Umständen auch häufiger angepaßt werden. Dies war 1989 der Fall, als aufgrund der hohen Inflationsrate zwei Anpassungen (im Januar und im Juli) vorgenommen wurden.

ebenfalls mit der Höhe des Mindestlohnes zusammen. In ähnlicher Weise gibt es in Portugal eine gewisse Flexibilität beim gesetzlichen Mindestlohn. So kann der Mindestlohn für Arbeitskräfte unter 18 Jahre um bis zu 25% und für Arbeitskräfte, die in einem Ausbildungs- oder Weiterbildungsverhältnis stehen, um bis zu 20% unterschritten werden. Seit 1991 existiert ein separater Mindestlohn nur für Hausangestellte (vor 1991 galt dieser auch für den Agrarsektor), der unterhalb des allgemeinen Mindestlohnes liegt. Dieser branchenspezifische Mindestlohn wurde jedoch stärker angepaßt als der allgemeine Mindestlohn, so daß der Unterschied zwischen dem branchenspezifischen und dem allgemeinen Mindestlohn aufgehoben wurde.

In Spanien gilt ein zweistufiger gesetzlicher Mindestlohn, und zwar für Arbeitnehmer unter 18 Jahre und für Arbeitnehmer über 18 Jahre. Die Lehrlingsvergütung im Rahmen von Lehrlingsverträgen - sie decken junge Menschen über 16 und unter 25 Jahre ab, die nicht über die erforderlichen Qualifikationen für einen formalen Ausbildungsvertrag verfügen - wird mittels Tarifverträgen ausgehandelt. Sofern keine Tarifverträge bestehen, darf der Lohn nicht geringer als 70, 80 bzw. 90% des gesetzlichen Mindestlohnes im ersten, zweiten bzw. dritten Lehrjahr sein. Der Lohn für Lehrlinge unter 18 Jahre darf 85% des gesetzlichen Mindestlohnes im Vergleich zur entsprechenden Altersgruppe nicht unterschreiten. In ähnlicher Weise muß der in den Ausbildungsverträgen enthaltene Arbeitslohn dem im Rahmen von Tarifverträgen festgesetzten Lohn für in der Ausbildung befindliche Arbeitnehmer entsprechen. Sofern ein solcher Tarifvertrag nicht besteht, darf der Lohn im ersten oder zweiten Jahr des Arbeitsvertrages 65 bzw. 75% des tarifvertraglich festgelegten Lohns für einen Arbeitnehmer, der eine gleiche oder gleichwertige Arbeit ausführt, nicht unterschreiten.

Einige Mitgliedstaaten betreiben ihre Arbeitsmarktpolitik unter großem Konsens bei den wichtigen ökonomischen und sozialen Fragen. In Irland beispielsweise schaffen die dreijährigen Rahmenvereinbarungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern eine Atmosphäre, in der eine faire Behandlung aller Arbeitnehmer lückenlos überwacht werden kann. In Italien wurde in einem 1993 von der Regierung und den Sozialpartnern unterzeichneten Protokoll eine Einkommenspolitik vereinbart, in deren Rahmen eine Verbesserung der Einkommensverteilung durch Maßnahmen zur Kontrolle der Inflation und zur Förderung des Wirtschaftswachstums erzielt werden soll. Die Regierung erhofft sich durch eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern eine stärkere Einflußnahme auf Maßnahmen wie etwa die Lohnfestsetzung, was den Schutz der wirtschaftlich schwachen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt einschließt.

Alle Mitgliedstaaten lieferten Hinweise auf Maßnahmen zum Schutz der Entgelte derjenigen Arbeitnehmer, die unverschuldet in Not geraten. Dies gilt typischerweise für den Fall einer Krankheit oder eines Berufsunfalls, aber es gibt entsprechende Politiken auch für Fälle wie etwa Unternehmenszusammenbrüche. Das neue Arbeitnehmerstatut von 1995 für Spanien sah in diesem Bereich beispielsweise vor, daß der Begriff Arbeitsentgelt präzisiert und die Möglichkeit ausgeschlossen wurde, daß Arbeitgeber Bargeldzahlungen durch Naturalienzahlung ersetzen. Nach dem neuen Statut dürfen Naturalienentgelte nicht mehr als 30% des (Brutto-)Entgelts des Beschäftigten betragen. Mit der Umsetzung einer EU-

Richtlinie¹⁴ wurde ferner ein Schutz der Entgelte im Falle der Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers oder im Falle einer durch ihn verschuldeten Arbeitsverhinderung geschaffen. Vor allem die spanischen Bestimmungen machen deutlich, daß die Verpflichtung der Arbeitgeber zur Zahlung der Löhne vor anderen finanziellen Verbindlichkeiten steht.¹⁵ In Deutschland strebt das Arbeitsrecht den Schutz der Arbeitnehmer dadurch an, daß eine angemessene Entgeltfortzahlung auch an gesetzlichen Feiertagen, bei Abwesenheit aus persönlichen Gründen und beim Jahresurlaub usw. gezahlt werden müssen.

Im Weißbuch über die Europäische Sozialpolitik war die Frage des Rechts auf Lohnfortzahlung an staatlichen Feiertagen und im Krankheitsfall unter der Rubrik „legislative Maßnahmen der Union in weiteren Bereichen“ aufgeführt worden (Kapitel III Ziffer 13). Das mittelfristige sozialpolitische Aktionsprogramm der Kommission nennt in Absatz 4.3.6. ebenfalls den Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall. Darin heißt es, daß diese Frage im Rahmen des ersten Berichts über die Stellungnahme der Kommission zum Thema angemessenes Arbeitsentgelt behandelt werden würde. Um diese Aufgabe zu erfüllen, sandte die Kommission den Mitgliedstaaten einen Fragebogen über das Recht auf Lohnfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall. Die Antworten der Mitgliedstaaten sind in Anhang A zusammengefaßt.

Viele Mitgliedstaaten haben sich in den letzten Jahren darum bemüht, ihre legislativen Maßnahmen mit den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Einklang zu bringen. Die Stellungnahme zu einem angemessenen Arbeitsentgelt lenkte die Aufmerksamkeit auf einen dieser Bereiche, d.i. auf die Heimarbeit, auf den eine Reihe von Mitgliedstaaten unmittelbar einging. So schützt beispielsweise das spanische Arbeitnehmerstatut von 1995 ausdrücklich die Heimarbeiter und bestimmt insbesondere, daß die gezahlten Entgelte mindestens ebenso hoch sind wie für Arbeitnehmer, die vergleichbare Arbeiten in einem geregelten Arbeitsverhältnis erhalten. Portugal hat eine ähnliche Vorschrift, wobei der Mindestlohn als Referenzentgelt dient. Österreich und Deutschland besitzen Heimarbeiterausschüsse, die in Vereinbarungen zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen unter einem neutralen Vorsitz die verbindlichen Entgeltverzeichnisse festlegen. In den Niederlanden ist ebenfalls ein Gesetz zum Schutz der Heimarbeiter in Vorbereitung.

Freilich gingen die Antworten zu den Arbeitsmarktveränderungen über das Thema Heimarbeit hinaus. Beispielsweise wurde in Luxemburg 1993 ein neues Gesetz verabschiedet, das die Gleichbehandlung in bezug auf das Entgelt für Teilzeitarbeitnehmer festschreibt, und im Jahr 1994 wurde dieser Ansatz auf Inhaber befristeter Arbeitsverträge ausgeweitet. Eine vergleichbare Beachtung erhielten die Teilzeitarbeitnehmer auch in anderen Mitgliedstaaten, doch dürfte Italien weitergegangen sein als die meisten übrigen, indem dort Rechtsvorschriften zum Schutz aller Arbeitnehmer am selben Arbeitsplatz oder in derselben Beschäftigung erlassen wurden, unabhängig von der Art ihres Beschäftigungsvertrags. In vergleichbarer Weise haben die Niederlande kürzlich den Geltungsbereich ihres gesetzli-

¹⁴ Richtlinie des Rates vom 20. Oktober 1980 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Arbeitnehmer bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers (Dok. 80/987/EWG - ABI. L 283 20.10.80, S.23).

¹⁵ Artikel 45 des geänderten Arbeitnehmerstatuts (24. März 1995).

chen Mindestlohns auf alle Beschäftigten ausgedehnt, die weniger als 13 Wochenstunden arbeiten.

Alle diese Maßnahmen machen deutlich, daß die Mitgliedstaaten in der Regel auf die in jüngerer Zeit erfolgten zentralen Veränderungen auf den Arbeitsmärkten reagieren; während einige darauf mit der Einführung von spezifischen Rechtsvorschriften antworten, haben andere die bestehenden Bestimmungen ausgedehnt, damit sie auf neue Beschäftigungsverhältnisse anwendbar sind; zuweilen wurden sie durch die Rechtsprechung dazu gezwungen.

Damit ist schon das Thema angeschnitten, wie die Mitgliedstaaten ihre Rechtsvorschriften über angemessene Arbeitsentgelte durchsetzen. Die Ahndung von Gesetzesverstößen durch Geld- oder Haftstrafen war lange Zeit ein entscheidendes Merkmal solcher Vorschriften. Doch treffen solche Strafen lediglich, wenn Gesetzesverstöße aufgedeckt und nachgewiesen werden; zwischen den Mitgliedstaaten gibt es einige Unterschiede, wie solche Verstöße aufgedeckt werden. Staaten wie Italien und Portugal stützen sich bei der Überprüfung der Einhaltung der Rechtsvorschriften in der Regel auf die Gewerbeaufsicht; aber auch Einzelpersonen können bei einem Arbeitsgericht klagen, ein Verfahren, das auch in anderen Mitgliedstaaten anzutreffen ist. Frankreich und Belgien bedienen sich ebenfalls weitgehend der Gewerbeaufsichtsämter zur Aufdeckung von Verstößen; im französischen Fall werden die Bestimmungen zum SMIC sehr sorgfältig kontrolliert. Für den Fall, daß es zu einem Rechtsstreit kommt, haben die meisten Mitgliedstaaten besondere Arbeitsgerichte, in denen die Streitfälle zumindest in der ersten Instanz verhandelt werden.

Anscheinend sehen die Mitgliedstaaten in der Durchsetzung der Rechtsvorschriften zum angemessenen Arbeitsentgelt keine besondere Schwierigkeit. Doch gibt es Hinweise darauf, daß dies künftig zu einem größeren Problem werden könnte, wenn die Sonderformen von Arbeitsverträgen und, insbesondere in einigen Mitgliedstaaten wie Griechenland, Italien und Spanien, die spezifischen Probleme zunehmen, die sich durch illegale Arbeitnehmer und eine zunehmend komplexer werdende Schattenwirtschaft ergeben.

2.6 Entwicklung der Humanressourcen

Der Abschnitt in der Stellungnahme über die "Aktionen zur Entwicklung der Humanressourcen" betrifft eine umfangreichere Thematik als die vorangehenden Punkte, und es verwundert nicht, daß die Antworten auf diesen Punkt des Fragebogens etwas vage ausfielen. Zwar war die Fragestellung in der Erhebung erheblich stärker eingeschränkt, da nach Aktionen zur Förderung der Humanressourcen gefragt wurde, die in bezug auf die Verbesserung des Einkommenspotentials der Arbeitnehmerschaft besonders wirksam waren. Die Mehrzahl der Mitgliedstaaten antwortete jedoch in Form von eher weitläufigen Verpflichtungserklärungen zugunsten der Entwicklung des Arbeitskräftepotentials durch Bildung und Ausbildung und verbesserte Produktivität zum Zwecke des Wirtschaftswachstums. Portugal war der einzige Mitgliedstaat, der auf die Beziehung zwischen Einkommen und Kenntnis-

niveau hinwies und die OECD zitierte, die festgestellt hatte, daß in Portugal Bildung und Einkommen enger miteinander zusammenhängen als in jedem anderen OECD-Staat¹⁶.

Anscheinend ist in den meisten Mitgliedstaaten das Ziel einer Entwicklung der Humanressourcen durch das Interesse an der Förderung einer Kultur der Fortbildung geprägt. In Griechenland gab es zum Beispiel eine gemeinsame Initiative zwischen dem Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit und dem Arbeitnehmervermittlungsdienst (OAED) zugunsten von Maßnahmen zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens. In Dänemark werden Bildung und Ausbildung ausdrücklich als ein Weg betrachtet, um das Arbeitsmarktpotential der Arbeitskräfte, und somit ihre Einkommen, zu maximieren; 1995 wurde für die Bediensteten im staatlichen Sektor eine neue Vereinbarung getroffen, durch die die Rolle der Ausbildung im allgemeinen und der Fortbildung im besonderen gestärkt wird. Dies hängt mit weiteren Bemühungen der dänischen Regierung und der Sozialpartner zusammen, durch ständige Entwicklung der Humanressourcen interessante und befriedigende Beschäftigungen zu bieten; dazu werden derzeit einige Pilotstudien durchgeführt. Portugal befindet sich mitten in einer großangelegten Reform seiner Systeme zur allgemeinen und beruflichen Bildung.

Auch Deutschland bekräftigte sein Engagement für ein lebensbegleitendes Lernen, doch hier wirken die Arbeitgeber bereits im Rahmen einer Beschäftigungskultur, in der die Ausbildung seit jeher eine wichtige Rolle gespielt hat, wodurch in gewisser Weise weiterer Druck durch die Regierung nicht so sehr erforderlich ist. Ähnliches kann von Luxemburg gesagt werden; dennoch hat die Regierung 1994 in einer Erklärung die Notwendigkeit der Fortbildung bekräftigt, die durch angemessene Zugangsmöglichkeiten und Zertifizierungen zu unterstützen sei. Frankreich hat unter Einbeziehung der Sozialpartner ebenfalls Schritte zur Förderung einer stärkeren Nachfrage nach Fortbildungsmaßnahmen unternommen, etwa durch die Einführung neuer Qualifikationen. Tatsächlich spielen in vielen Mitgliedstaaten die Sozialpartner eine entscheidende Rolle für den Erfolg der getroffenen Maßnahmen, von denen viele in Tarifvereinbarungen auf nationaler oder lokaler Ebene integriert sind. In Portugal erfolgen die umfangreichen Reformen der beruflichen Erstausbildung und Fortbildung unter enger Einbeziehung der Sozialpartner durch die Regierung.

Ein leichter Zugang zu Fortbildungsmaßnahmen ist ein wichtiger Punkt bei ihrer Entwicklung, und diesbezüglich haben die Mitgliedstaaten nützliche Informationen über wichtige Änderungen geliefert. So werden zum Beispiel in den Niederlanden in einem kürzlich erschienenen Weißbuch zum Thema Arbeit und Betreuung Elternschaftsurlaub und Berufsunterbrechungen als Maßnahmen vorgeschlagen, um den Beschäftigten die Teilnahme an Fortbildungslehrgängen zu ermöglichen. In ähnlicher Weise verleiht auch in Finnland ein neues Gesetz zur Studienbeurlaubung Arbeitnehmern, die (lediglich) mindestens ein Jahr beschäftigt waren, das Anrecht auf einen (unbezahlten) Bildungsurlaub. Interessant ist dabei, daß der vom Nutzer des Angebots besuchte Lehrgang mit dem Geschäftsbereich des Arbeitgebers in keinerlei Verbindung stehen muß, sondern stärker auf die persönliche Entwicklung Nachdruck gelegt wird. In Österreich ist die Berechtigung zu einem Bildungsurlaub sehr viel stärker eingeschränkt: lediglich die Betriebsratmitglieder haben das gesetzlich verbrieft Recht darauf. Doch in manchen Tarifvereinbarungen sind Bestimmun-

¹⁶ OECD (1995), OECD Economic Studies Portugal (Paris, OECD).

gen zur Ausbildungsbeurlaubung enthalten. In Portugal werden die meisten Fortbildungsmaßnahmen unter Führung des Instituts für allgemeine und berufliche Bildung staatlich finanziert. In Schweden verfolgte im Zeitraum 1990-1995 der staatlich geführte Fonds für das Arbeitsleben das Ziel, Verbesserungen in der Arbeitswelt und der Arbeitsorganisation zu unterstützen.

In den meisten Mitgliedstaaten wurde die berufliche Bildung in letzter Zeit einer allgemeinen Überprüfung unterzogen. In Spanien betrachtet man die berufliche Bildung als einen Schlüssel für die Rückführung der Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt; zu diesem Zweck wurde das berufliche Bildungssystem 1993 neu organisiert. Dadurch wurden die beiden vorangegangenen Berufsbildungssysteme mit dem vorrangigen Ziel in ein einziges zusammengeführt, die Ausbildung mit dem Bedarf des Arbeitsmarktes in Einklang zu bringen und den Zugang zur Ausbildung und ihre Qualität zu verbessern. In Luxemburg wird mit den - erheblich weniger tiefgreifenden - Veränderungen bezweckt, das berufliche Bildungsangebot an die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt (insbesondere an solche, die aus technologischen Einsatzmöglichkeiten resultieren) und an die Arbeitswelt ganz allgemein anzupassen.

Ein entscheidender Aspekt der Entwicklungen im Berufsbildungsbereich ist die Hilfe für die auf dem Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen; infolgedessen können viele Veränderungen mit den allgemeinen Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Verbindung gebracht werden. Dies ist besonders in Italien der Fall, wo dem Arbeitsministerium im Jahre 1993 durch ein Gesetz die Aufgabe übertragen wurde, Ausbildung und Beratung für Arbeitnehmer mit Hilfe besonderer Einkommenszulagen einzuführen. Auch für Unternehmen, die eine innerbetriebliche Ausbildung und Beratung durchführen, gibt es Zuschüsse. Dies ist auch in Portugal der Fall.

Zwei weitere Mitgliedstaaten haben die Ausbildung der Arbeitskräfte zum Range einer nationalen Kampagne erhoben. Als erstes Land stellte das Vereinigte Königreich nationale Ziele für Bildung und Ausbildung (NTET) auf, die auf einer Initiative der wichtigsten Arbeitgeberverbände und der späteren Unterstützung durch die Gewerkschaften und die Regierung beruhen. Als nationale Ziele sind die Anteile der erwerbstätigen Bevölkerung festgelegt, die bis Ende des Jahrzehnts bestimmte Qualifikationsniveaus erreicht haben sollen, und im Weißbuch über Wettbewerb von 1995¹⁷ wurden revidierte (meist verbesserte) Zielmarken aufgestellt und die höheren Qualifikationen stärker in den Vordergrund gestellt. Ein ähnlicher Ansatz zeigt sich in dem spanischen Nationalen Berufsbildungsprogramm von 1993, das in bezug auf die Berufsbildung Mengen- und Qualitätsziele setzt, die bis Ende 1996 erreicht werden sollen. Sie waren in den Nationalen Plan für Beschäftigung, Ausbildung und Integration von 1993 integriert, der einen erleichterten Zugang der Arbeitslosen zum Arbeitsmarkt durch Ausbildung zum Ziele hatte.

Aus den Informationen der Mitgliedstaaten ist nicht zu entnehmen, wie stark der Einfluß der Stellungnahme zum angemessenen Arbeitsentgelt auf die vorgenannten Maßnahmen zur Entwicklung der Humanressourcen war. Die Rolle des verstärkten Einkommenspotentials dürfte bei den Veränderungen der beruflichen Bildung und anderer entscheidender Maß-

¹⁷ *Competitiveness - Forging Ahead* (London, HMSO, Mai 1995).

nahmenbereiche nur von sekundärer Bedeutung für die anderen Ziele dieser Politik gewesen sein, deren wichtigstes die Verringerung der Arbeitslosigkeit war.

3.0 Die Perspektive der Europäischen Union

3.1 Fortschritte in der Kommission

In ihrer Stellungnahme zum angemessenen Arbeitsentgelt war die Kommission der Ansicht, daß es sachdienlich sei,

Folgende Punkte sind Zitate aus dem (ersten) Bericht zur Stellungnahme:

- geeignete Maßnahmen zur qualitativen Verbesserung der auf Gemeinschaftsebene verfügbaren Informationen zu treffen;
- Beiträge zu einer verbesserten Anpassung von beruflichen Bildungsmaßnahmen an den sich entwickelnden Bedarf an Qualifikationen und Fortbildung zu leisten;
- die Entwicklung des gemeinschaftsweiten Austauschs über eine vorbildliche Praxis in den Betrieben in bezug auf die Arbeitsentgelte zu fördern;
- in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern weitere Studien durchzuführen, um eine Annäherung der einzelstaatlichen Maßnahmen zugunsten eines angemessenen Arbeitsentgelts zu fördern.

Die Qualität der auf Gemeinschaftsebene verfügbaren Informationen

Im Hinblick auf die qualitative Verbesserung der auf Gemeinschaftsebene verfügbaren Informationen wurde 1995 die Verordnung des Rates Nr. 2744/95/EG angenommen, die die Sammlung von Statistiken über Struktur und Verteilung der Verdienste ABI L 287 (30.11.95), S. 3 im Jahr 1995 veranlaßt (1994 für Frankreich und 1996 für Österreich). Diese statistische Erhebung wird derzeit in allen Mitgliedstaaten durchgeführt, die Resultate hinsichtlich der Höhe und Verteilung individueller Einkommen werden im Jahre 1997 verfügbar sein. Es ist zu erwarten, daß die meisten Mitgliedsstaaten des Europäischen Wirtschaftsraums ihre Ergebnisse Mitte 1997 übermitteln werden und diese werden dann nach und nach in einer für jeden Mitgliedstaat separaten Ausgabe veröffentlicht werden, einschliesslich, in jeden Fall, eines Überblicks über die interessantesten Punkte. Eine Reihe von Kurzberichten wird vergleichende Informationen geben, die das Gesamtbild abrunden. Später wird es bedeutende Möglichkeiten für vertiefte multivariable Analysen geben. Diese werden unterstützt durch die Tatsache, daß die Daten für die meisten Mitgliedsstaaten in Form von individuellen Aufzeichnungen verfügbar sind; ein entsprechendes Programm für eine solche Arbeit wird im Laufe des Jahres 1997 ausgearbeitet werden. 1996 wird die Kommission eine Studie über die Entwicklung der Mindestlöhne im Zeitraum 1980-1995, über das Verhältnis zwischen Mindesteinkommen und Durchschnittseinkommen und über die Zahl der Empfänger von Mindestlöhnen in den Mitgliedstaaten veröffentlichen. 1994 brachte die Kommission die Haushalt-Panelerhebung für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren auf den Weg. Sie besteht aus einer Stichprobe von ca. 60.000 Haushalten in der gesamten Europäischen Union. Nach ihrem Start im Jahre 1994 in den 12 Mitgliedstaaten schloß sich 1995 Österreich und 1996 Finnland an. Vorläufige Resultate für 1994 liegen bereits vor, und die Ergebnisse für 1995 dürften Ende 1996 bekannt werden. Darüber hinaus führt Eurostat in Zusammenarbeit mit den einzelstaatlichen statistischen Ämtern Untersuchungen zu folgenden Fragen durch:

1. Ist ein Europäischer Arbeitskostenindex (EECI) realisierbar, der eine vierteljährliche Aktualisierung der Kostenentwicklung bei den Arbeitsplätzen, gegliedert nach Industrie, Beruf, Geschlecht, Alter und Grösche des Betriebes
2. Ist es sinnvoll, Einkommensvariablen in die Arbeitskräfteerhebung der EU einzubeziehen?

An dieser Stelle muß auch das Memorandum über gleiches Entgelt für gleiche Arbeit (Dok. KOM(94)6) erwähnt werden, das von der Kommission am 23. Juni 1994 angenommen worden war und in dem der Begriff des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit und seine Reichweite geklärt sowie eine Orientierung hinsichtlich der Kriterien geliefert werden sollten, die bei der beruflichen Einstufung und beruflichen Bewertung zugrundegelegt werden. Ferner beabsichtigt die Kommission, einen Verhaltenskodex für die Zahlung gleicher Entgelte vorzulegen, der allen interessierten Partnern einen praktischen Leitfaden für Maßnahmen zur Gewährleistung eines gleichen Entgelts bei allen Komponenten des Gesamtlohnes (Begriffe aus Kapitel 3 Buchstabe g) des Memorandums entnommen) an die Hand gibt und eine Orientierung zur Abschaffung der geschlechtlichen Diskriminierung bei den Schemata der beruflichen Einstufung und Evaluierung bietet, auf denen die Entgeltsstrukturen beruhen. Die Idee eines Verhaltenskodex' in bezug auf die wirtschaftlich schwächeren Gruppen von Arbeitnehmern war bereits in der Stellungnahme angeklungen.

Die Anpassung der Berufsbildungsmaßnahmen

Im Hinblick auf einen Beitrag zu einer besseren Anpassung der Berufsbildungsmaßnahmen an den sich entwickelnden Bedarf an Qualifikationen und Fortbildung hat die Kommission einen Maßnahmenrahmen für die Unterstützung der Aktionen der Mitgliedstaaten zur Entwicklung von flexibleren Bildungssystemen geschaffen. In dem Weißbuch der Kommission "Lehren und Lernen - auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft" werden unter Anerkennung der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für Bildung und Ausbildung einige Ziele für deren Entwicklung in Europa aufgestellt. So wird für die Entwicklung einer neuen Methode für die Akkreditierung von Kompetenzen plädiert dort (S. 58 ff), unabhängig von der Weise, wie sie erworben wurden, um Personen ohne reguläre Abschlüsse, die Berufserfahrungen erworben haben, außerhalb des formellen Ausbildungssystems Zugang zu Qualifikationen zu ermöglichen. Um den Bedarf der Wirtschaft besser zu decken, wird im Weißbuch für engere Kontakte zwischen den allgemeinen und beruflichen Bildungseinrichtungen und den Betrieben bei der Ausarbeitung einer berufsbegleitenden Ausbildung auf allen Ebenen einschließlich der Hochschulbildung plädiert (S. 62 f). Ferner wird in dem Weißbuch für eine Änderung der Sichtweise plädiert, wie Ausbildungsausgaben steuerlich und buchungstechnisch (S. 75) (Allg. Ziel Nr. 5) zu betrachten sind, um die Investitionen in die Humanressourcen zu fördern; empfohlen wird auch die Erkundung neuer Wege zur Finanzierung der Ausbildung, etwa durch Ausbildungsguthaben und neue Kombinationen von Ausbildungs- und Arbeitszeiten. Im Jahr 1996 - dem Europäischen Jahr für lebensbegleitendes Lernen - wurde eine umfassende Erörterung zu den im Weißbuch angeschnittenen Themen eröffnet. Auch wurde vorgeschlagen, das LEONARDO DA VINCI-Programm für berufliche Bildung zur Unterstützung einer Reihe von experimentellen Pilotprojekten heranzuziehen, mit denen einige Anregungen aus dem Weißbuch getestet werden sollen. Im Zusammenhang mit der Europäischen Initiative Employment hat die Kommission die Mitgliedstaaten aufgefordert, Ziele für die Bildungs- und Leistungsniveaus

ihrer Arbeitskräfte aufzustellen. Dies werde mittelfristig zu einem Engagement zugunsten der Verbesserung des Kenntnisstandes auch der geringer qualifizierten Arbeitskräfte führen.

Verschiedene weitere Maßnahmen wurden im Rahmen des Ziels 4 des Europäischen Sozialfonds ergriffen, das unter anderem auf eine Verbesserung der beruflichen Bildung zur Bedarfsdeckung des Arbeitsmarktes abzielt. In erster Linie werden alle Betriebe, die Zuschüsse im Rahmen des Ziels 4 zur Schulung und Umschulung ihrer Beschäftigten erhalten, aufgefordert, Arbeitsmarkttendenzen in ihren Ausbildungsplänen zu antizipieren, um in der Lage zu sein, einen Vergleich zwischen dem Profil der künftigen beruflichen Anforderungen und dem Kenntnisprofil ihrer Beschäftigten zu ermöglichen. Zweitens ist die Hauptachse des Gemeinschaftlichen Förderkonzepts (GFK) oder des Einheitlichen Programmplanungsdokuments (EPPD) die Überprüfung des Arbeitsmarktes zur Ermittlung industrieller Entwicklungen, die zu veränderten Qualifikationsanforderungen an die Arbeitnehmer führen. Eine Methode dazu sind besondere Untersuchungen zur Ermittlung der industriellen Veränderungen, die zu neuen Ausbildungserfordernissen bei den Arbeitskräften führen. In einigen Fällen wurden Marktbeobachtungsstellen geschaffen, die rasche Rückmeldungen über Veränderungen liefern sollen, damit die erforderlichen Maßnahmen zur Anpassung an den neuen Bedarf ergriffen werden können. Die zweite Achse des Gemeinschaftlichen Förderkonzepts ist die notwendige Ausbildung der Ausbilder, so daß sie auf jene neuen Erfordernisse eingehen können. Die dritte Achse bildet die Festlegung von Ausbildungsplänen, durch die sichergestellt werden kann, daß die neuen Qualifikationen denjenigen vermittelt werden, die sie benötigen.

Ferner ist eines der Hauptziele der mittelfristigen Überprüfung, die Ausbildung auf den laufenden und künftigen Bedarf des Arbeitsmarktes neu auszurichten. Die Gemeinschaftlichen Förderkonzepte werden laufend verändert, damit sie besser den veränderten Bedürfnissen gerecht werden. Schließlich hat die Kommission die Mitgliedstaaten nachdrücklich ermuntert, die Sozialpartner in die Ausbildungsmaßnahmen einzubeziehen, um sie ständig zu verbessern und sicherzustellen, daß sie mit den veränderten Qualifikationserfordernissen Schritt halten.

Die Entwicklung des gemeinschaftsweiten Austauschs über eine gute Praxis in den Betrieben in bezug auf die Arbeitsentgelte

Bezüglich der Förderung der Entwicklung des gemeinschaftsweiten Austauschs über eine gute Praxis in den Betrieben in bezug auf die Arbeitsentgelte kann insbesondere auf den Bericht der Expertenarbeitsgruppe Flexibilität und Arbeitsorganisation hingewiesen werden. Er wurde in Beiheft 1/95 der Zeitschrift SOZIALES EUROPA veröffentlicht. Die Arbeitsgruppe empfahl, die Erfahrungen mit neuen Entgeltsystemen auf europäischer Ebene zu bewerten und die Ergebnisse den Sozialpartnern zu übermitteln. Gute Beispiele können ein wichtiges Instrument zur Förderung von Lohnverhandlungen auf gesamtwirtschaftlicher und betrieblicher Ebene sein. Da die Entgeltsysteme sehr stark von der Art der Produktion und der Unternehmensgröße beeinflußt werden, sollte sich die Bewertung auf die spezifischen neuen Erfahrungen konzentrieren, die von anderen genutzt werden könnten. Die Kommission wird gemeinsam mit den Sozialpartnern prüfen, wie diese Empfehlung am besten umgesetzt werden kann.

Weitere Studien zur Förderung einer Annäherung der einzelstaatlichen Maßnahmen zugunsten eines angemessenen Arbeitsentgelts

Im Hinblick auf ihre Verpflichtung, Untersuchungen zur Förderung einer Annäherung der einzelstaatlichen Maßnahmen zugunsten eines angemessenen Arbeitsentgelts durchzuführen, hat die Kommission zwei Vorhaben in Angriff genommen. Das erste ist eine Analyse der Entgeltstrukturen und der Beschäftigung. Zweck dieses Projekts ist die Verbesserung der Analyseverfahren und die Bereicherung des Fachwissens sowie die Intensivierung der Zusammenarbeit mit Sachverständigen gemäß den Verpflichtungserklärungen der Europäischen Ratsversammlung in Essen. Als Teil dieser Maßnahme wurde eine Gruppe unabhängiger Sachverständiger für Beschäftigungsfragen aufgestellt, die eine Analyse der Entgeltstrukturen und der Beschäftigung durchführen. Diese Analyse soll die zentralen Elemente des Problems in Erinnerung rufen, den Stand der Erörterungen darstellen, sich mit wichtigen politischen Antworten befassen und Vorschläge für weitere Maßnahmen und/oder Untersuchungen unterbreiten. Der Abschlußbericht über diese Untersuchung wird 1996 vorgelegt.

Das zweite Projekt gilt einer Bestandsaufnahme der Niedriglöhne. Es soll das Ausmaß der Niedriglöhne in ausgewählten europäischen Staaten untersuchen und die Merkmale in bezug auf Persönlichkeit, Beschäftigung und Haushalten der Bezieher von Niedriglöhnen in verschiedenen Ländern mit Hilfe neuer, harmonisierter Datenquellen ermitteln; die Rolle der Sozialversicherungssysteme bei der Unterstützung der Niedriglohnverdiener in verschiedenen Staaten untersuchen und die Auswirkungen der Mindestlohnvorschriften auf die Niedriglohnempfänger, den Lohnsatz und den Sozialversicherungssatz in verschiedenen Ländern ermitteln. Das Vorhaben wurde im März 1996 begonnen und soll im August 1997 abgeschlossen sein.

3.2 Übersicht über die in den Mitgliedstaaten erzielten Fortschritte

Aus den Antworten zu dem Fragebogen wurde deutlich, daß einige Mitgliedstaaten mit der Begriffsdefinition des angemessenen Entgelts nicht zufrieden sind. Vor allem hielt man eine Verwechslung mit den gesonderten, aber zusammenhängenden Fragen eines gerechten Entgelts und eines angemessenen Lebensstandards für möglich. Selbstverständlich ist ein gerechtes Arbeitsentgelt ein wichtiger Bestandteil für die Erzielung eines angemessenen Lebensstandards, doch er dürfte kaum der alleinige Faktor sein.

Im allgemeinen gibt es nur wenige Anzeichen dafür, daß die Stellungnahme der Kommission zu einem angemessenen Arbeitsentgelt als Katalysator für Aktionen in den Mitgliedstaaten gewirkt hat. Der engste Zusammenhang, der nach den Antworten möglich wäre, wäre derjenige mit der Einführung von Rechtsvorschriften in einigen Mitgliedstaaten zum Schutz der Arbeitsbedingungen der Heimarbeiter, die in der Stellungnahme ausdrücklich genannt worden waren. Doch wegen der Komplexität des wirtschaftlichen und sozialen Umfelds bestehen erhebliche Probleme, einen solchen Zusammenhang wirklich herzustellen. Höchstwahrscheinlich wurden die in den Mitgliedstaaten erfolgten Änderungen durch eine Reihe von verschiedenen Faktoren beeinflusst, wovon die Stellungnahme nur einer war.

Daß die meisten Mitgliedstaaten auf dem Standpunkt standen, daß sie bereits das grundlegende Gerüst an erforderlichen Rechtsvorschriften besaßen, sollte als ermutigendes Zeichen betrachtet werden. Denn viele Vorschriften, etwa im Umkreis des Themas Chancengleichheit, stammen aus den 70er Jahren und hingen unmittelbar mit EG-Richtlinien zusammen, auch wenn seitdem einige Bestimmungen aktualisiert wurden. In der Tat nahmen viele Befassungen mit Bestimmungen zum angemessenen Arbeitsentgelt ihren Weg über das Thema Chancengleichheit. Daß in der Regel mehr Frauen als Männer in ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Teilzeit- und Zeitarbeit usw.) stehen, zeigt, daß die Beachtung der Chancengleichheit besonders wichtig ist, und es gibt ermutigende Zeichen in den Mitgliedstaaten, daß andere wirtschaftlich schwache Gruppen ebenfalls unter gesetzlichen Schutz gestellt werden.

Doch selbst in den Staaten mit stärker regulierten Arbeitsmärkten gab es überwiegend die Ansicht, daß Eingriffe in die Entgeltfestsetzung nicht wünschenswert seien und möglichst vermieden werden sollten. Selbst dort, wo es gesetzliche Mindestlöhne gibt, gelten sie unmittelbar nur für wenige Beschäftigte, wenngleich ihr Vorhandensein in der Regel den gesamten Lohnfestsetzungsprozeß beeinflußt. Dies gilt auch für die überwiegende Zahl der Fälle, in denen die Mindestlöhne für bestimmte Arbeitnehmergruppen im Rahmen der Tarifverträge festgelegt werden, doch in diesen Fällen ist die unmittelbare Relevanz der Mindestlöhne noch geringer.

Die Transparenz der Vergütungen bleibt in allen Mitgliedstaaten ein Problem. Zwar gibt es überall einzelstaatliche Lohnstatistiken, doch waren sie im allgemeinen zu wenig detailliert und veraltet. Die Lohninformationen im Zusammenhang mit freien Stellen haben zwar den Vorteil, aktueller zu sein, doch ist ihr Wert dadurch stark begrenzt, daß den öffentlichen Arbeitsämtern nur wenige freie Stellen gemeldet werden und diese in der Regel häufig völlig an den Vermittlungsagenturen vorbei neu besetzt werden. Der Wert EU-weiter Daten ist ferner angesichts der großen Unterschiede bezüglich Lebensstandard, Lohnsätzen und Lohnnebenkosten fraglich.

An diesen Erörterungen zeigt sich, daß die Schaffung rechtlicher Voraussetzungen für die Aufrechterhaltung eines angemessenen Arbeitsentgelts unterschiedliche Formen zwischen den Mitgliedstaaten annehmen wird und es das Hauptziel sein sollte, daß jedes Land sie auf die eigene Weise und mit den geringsten Störungen des wirtschaftlichen und sozialen Prozesses erzielt.

3.3 Statistiken

Informationen über Trends bei der Entgeltstruktur und Änderungen bei den Einkommensunterschieden sind nötig, um das Ausmaß der Veränderungen des Arbeitsmarkts und der Rechtsvorschriften seit der Vorlage der Stellungnahme einschätzen zu können. Leider sind solche Daten nicht EU-weit verfügbar, und der Versuch, sie aus den einzelnen Mitgliedstaaten zu kompilieren, stößt auf das Problem, daß die Daten aus einer Vielzahl von Quellen stammen, die nicht unbedingt miteinander vergleichbar sind. Doch gibt es wichtige Entwicklungen, die demnächst diesbezügliche Erhebungen unterstützen. Vor allem werden von Eurostat drei statistische Verfahren entwickelt:

- Statistik der Einkommensstruktur: Eurostat koordiniert gegenwärtig die Sammlung von einschlägigen Daten aus den Mitgliedstaaten, durch die unterschiedliche Merkmale der Stichprobe wie Geschlecht, Alter, bisherige Dauer der Erwerbstätigkeit, Beruf, Branche und Abschlüsse usw. ermittelt werden. Die Ergebnisse dieser Erhebung werden in 1997 erwartet;

- Haushalt-Panel: Diese Zeitreihenuntersuchung über die Haushaltseinkommen wurde 1994 für einen Zeitraum von mindestens drei Jahren begonnen. Sie besteht aus einer Stichprobe von ca. 60.000 Haushalten in der gesamten Europäischen Union. Die vorläufigen Resultate für 1994 liegen bereits vor, und die Ergebnisse für 1995 dürften Ende 1996 bekannt werden.

- Untersuchung über die Mindestlöhne in Europa: über diese Sonderstudie soll Mitte 1996 ein Bericht vorgelegt werden; sie gilt in erster Linie für die Mitgliedstaaten mit gesetzlichen Mindestlöhnen und untersucht deren Ausmaß und Verhältnis zu den Durchschnittsentgelten. In den Mitgliedstaaten ohne gesetzliche Mindestlöhne beschränkt sich die Untersuchung auf bestimmte Branchen und Tarifvertragsbereiche.

Anhang B enthält Informationen über die Einkommensentwicklungen in den Mitgliedstaaten auf der Grundlage des Haushalt-Panels und einer unmittelbaren Anfrage bei denjenigen Mitgliedstaaten, die Informationen über solche Entwicklungen liefern können.

3.4 Ausblick

Die Überwachung angemessener Arbeitsentgelte wird weiterhin ein wichtiges Thema bleiben und kann nicht von anderen Faktoren getrennt werden, die derzeit die Arbeitsmärkte in der EU beeinflussen. Doch nimmt die relative Bedeutung der Frage wegen der Fragmentierung des Arbeitsmarktes zu, der von den traditionellen Formen der Kollektivvereinbarungen wegdreift. In einigen Mitgliedstaaten, in denen die etablierten Tarifvertragsmodalitäten die entscheidende Rolle bei der Festlegung der Mindestlohnsätze spielen, stellt sich zum Beispiel die Frage, was mit diesen Bestimmungen geschieht, wenn dieser Verhandlungsmodus wegfällt. Eine weitere negative Folge des etwaigen Wegfalls tariflicher Vereinbarungen wäre in bezug auf die Entgelte der Verlust einer wertvollen Informationsquelle, die derzeit weitgehend zur Transparenz in diesem Bereich beiträgt.

Doch da eine Fragmentierung der Arbeitsmärkte stattfindet und neue Beschäftigungsformen in den Vordergrund treten, ist es am realistischsten, die Zahlung von angemessenen Arbeitsentgelten durch Demonstrationen vorbildlicher Praxis, vor allem bei den Arbeitgebern, zu erreichen. Damit kommt der Kommission die konkrete Rolle zu, solche Erfahrungen in der gesamten EU zu fördern.

Für die Kommission lassen sich mehrere Schlüsselbereiche für künftige Maßnahmen zur Entwicklung dieser Themen bestimmen:

- Verbreitung guter betrieblicher Praktiken in bezug auf die Arbeitsbedingungen im allgemeinen und die Entgelte im besonderen;

- Begleitung der Entwicklung der Fortbildungsmaßnahmen und ihrer Auswirkungen auf das Einkommen und die Einsatzmöglichkeiten durch den Arbeitgeber, sowie Beobachtung der Formen, wie die Teilnahme an den Fortbildungslehrgängen gehandhabt wird (z.B. Bildungsurlaub, Ausbildungsvergütungen usw.);
- Verbreitung vergleichender Statistiken, alle vier oder fünf Jahre, über die Einkommensstruktur in allen Mitgliedsstaaten; Umsetzung eines Europäischen Beschäftigungskosten-Indexes, der es erlaubt, die Niedriglohntrends messbar zu machen; jährliche Veröffentlichung der in den Mitgliedsstaaten anwendbaren Mindestlöhne
- Förderung der Entwicklung von einzelstaatlichen Informationssystemen über freie Stellen und des Zugangs für alle Akteure auf den Arbeitsmärkten, insbesondere die Arbeit-suchenden.

Anhang A: Bericht über den Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfalle

Bericht über den Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfalle auf der Grundlage eines den Mitgliedstaaten im Januar 1996 vorgelegten Fragebogens

1. Die Fragen und die allgemeine Situation in den Mitgliedstaaten

A. Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen

1.) Haben Arbeitnehmer in Ihrem Land normalerweise Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen?

Alphabetische Reihenfolge der Staaten gewählt:

In Belgien, Deutschland, Finnland, Griechenland, Irland, Italien, Luxemburg, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien haben alle Beschäftigten einen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen. In Dänemark sind einige Arbeitnehmergruppen von diesem Recht ausgeschlossen, und im Vereinigten Königreich hängt dieser Anspruch vom jeweiligen Arbeitsvertrag des Beschäftigten ab. In Frankreich und in den Niederlanden wird dieses Recht häufig in Tarifverträgen geregelt.

2.) Falls "ja", ist die Rechtsgrundlage für diesen Anspruch in der Verfassung, in Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsbestimmungen oder in gesetzlich verbindlichen Tarifabkommen verbrieft?

Die übliche Grundlage ist ein Gesetz, zu dem es ergänzend weitere Verordnungen und Tarifabkommen gibt. In den Niederlanden und in Schweden ist dieser Anspruch lediglich in Tarifabkommen verbrieft (in den Niederlanden in Tarifabkommen, die in der Regel gesetzlich bindend sind). In Finnland gibt es eine gesetzliche Grundlage nur für den Unabhängigkeitstag. Sonstige Feiertage werden durch Tarifabkommen geregelt. Im Vereinigten Königreich gibt es keinen gesetzlich verankerten Anspruch im Hinblick auf Feiertage, sondern dieser wird anhand der Arbeitsverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geregelt.

3.) Gibt es in beiden Fällen Kategorien von Arbeitnehmern, die vom Anspruch auf Lohnfortzahlung ausgeschlossen sind oder normalerweise keine Lohnfortzahlung an Feiertagen erhalten?

In Belgien, Deutschland, Finnland (außer einer geringfügigen Ausnahme, siehe Frage 4), Griechenland, Italien, Luxemburg, Österreich, Portugal und Spanien gibt es keine Ausnahmen. In Dänemark, Frankreich, Irland, den Niederlanden und Schweden sind einige Arbeitnehmergruppen von diesem Recht ausgeschlossen, und im Vereinigten Königreich hängt dieser Anspruch vom Arbeitsvertrag ab.

4.) Ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen von der Erfüllung einer bestimmten Anzahl von Arbeitsjahren beim Arbeitgeber abhängig?

In Belgien, Dänemark, Deutschland, Griechenland, Italien, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Portugal und Spanien gibt es keine einschränkenden Wartezeiten. In Frankreich sind manche Arbeitnehmer auf Stundenlohnbasis ausgeschlossen und in Irland gilt eine

Karenzzeit nur für Teilzeitarbeitnehmer. In Schweden und Finnland kann diese Frage in Tarifverträgen geregelt werden. Im Vereinigten Königreich hängt dies wiederum von den einzelnen Arbeitsverträgen ab.

5.) Zahlt die Lohnfortzahlung stets der Arbeitgeber oder irgendeine andere Stelle? Falls letzteres zutrifft, bitte Bezeichnung der Stelle angeben?

In den meisten Mitgliedstaaten zahlt sie der Arbeitgeber; in Dänemark gibt es für manche Beschäftigten eine Sonderregelung.

6.) Wie ist der Begriff "Feiertag" definiert, und wieviele Feiertage dieser Art gibt es in Ihrem Land? (gegebenenfalls Alternativen angeben)

In keinem Mitgliedstaat gibt es eine eindeutige Definition des Begriffs "Feiertag", doch wurden sie aufgelistet. In Belgien gibt es 10, in Dänemark 9 1/2, in Deutschland 10-13, in Griechenland 10-12, in Spanien 14, in Frankreich 11, in Irland 9, in Italien 10, in Luxemburg 10, in den Niederlanden 7, in Österreich 13, in Portugal 12-14, in Finnland 12, in Schweden 11 und im Vereinigten Königreich 8-10 gesetzliche Feiertage.

7.) Werden diese Feiertage zusätzlich im Sinne von Artikel 7 der Arbeitszeitrichtlinie (93/104/EG) vergütet?

Im Vereinigten Königreich hängt dies von den einzelnen Arbeitsverträgen ab. In allen übrigen Mitgliedstaaten werden die Feiertage zusätzlich zum Jahresurlaub vergütet.

B.) Wird die Frage des Anspruchs auf Lohnfortzahlung an Feiertagen zur Zeit in Ihrem Lande öffentlich diskutiert?

Nur in Irland, wo die Feiertagsregelungen einer generellen Überprüfung unterzogen werden.

B. Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle

1.) Haben die Arbeitnehmer in Ihrem Land normalerweise Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle?

Normalerweise besteht ein Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle.

2.) Falls "ja", ist dieser Anspruch im Sozialversicherungsgesetz, im Arbeitsgesetz oder in anderen Gesetzen, Verordnungen, Verwaltungsbestimmungen oder gesetzlich bindenden Tarifabkommen oder anderweitig verbrieft?

Der Anspruch ist in Arbeitsgesetzen, Sozialversicherungsgesetzen und Tarifabkommen verbrieft.

3.) Erhalten die Arbeitnehmer volle Lohnfortzahlung oder einen Prozentanteil oder einen Pauschalsatz?

In Belgien, Dänemark, Finnland, Italien, Luxemburg und Österreich erhalten die Arbeitnehmer volle Lohnfortzahlung. In allen übrigen Staaten liegt der Satz niedriger und wird entweder als fester Prozentsatz des Lohns (in Deutschland, in Griechenland, in Spanien, in Frankreich, in den Niederlanden, in Portugal und in Schweden) oder als Pauschalsatz (in Irland und im Vereinigten Königreich) gezahlt.

4.) Verändert sich die Berechnungsgrundlage über die Zeit, und besteht eine Frist für die Lohnfortzahlung?

In allen Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Irland besteht eine Frist für die Lohnfortzahlung. In Irland gibt es keine Frist, wenn der Beschäftigte mindestens fünf Jahre lang Sozialversicherungsbeiträge gezahlt hat.

5.) Gibt es Kategorien von Arbeitnehmern, die im Krankheitsfalle vom Anspruch auf Lohnfortzahlung ausgeschlossen sind oder normalerweise keine Lohnfortzahlung erhalten?

Im Vereinigten Königreich sind folgende Arbeitnehmer von diesem Anspruch ausgeschlossen: über 65jährige, Beschäftigte mit einem befristeten Arbeitsvertrag von weniger als 3 Monaten, solche mit einem Wochenverdienst von weniger als 61 , sowie Beschäftigte, die sich im Arbeitskampf befinden. Arbeitnehmer, die keinen gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung von ihrem Arbeitgeber haben, können eine Arbeitsunfähigkeitsbeihilfe vom Staat beantragen. In Finnland (in der Regel) und Schweden wird für den ersten Tag, in Frankreich und im Vereinigten Königreich für die ersten drei Krankheitstage keine Lohnfortzahlung geleistet. In Griechenland wird bei ein- bis dreitägigen Krankheitsfällen nur die Hälfte des Lohnes gezahlt. In den übrigen Mitgliedstaaten gibt es keinen Ausschluß des Anspruchs.

6.) Ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle von der Erfüllung einer bestimmten Tätigkeitszeit beim Arbeitgeber abhängig?

In Deutschland (gesetzlich verankert), in Luxemburg, in den Niederlanden sowie im Vereinigten Königreich gibt es keine einschränkende Zeitspanne, in Österreich besteht sie für Arbeiter, in Belgien, Frankreich, Griechenland, Irland (für die Krankenversicherung) und Schweden (nur in einigen Fällen) für Arbeiter und Angestellte. In Finnland ist der Arbeitgeber nicht zur Leistung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall verpflichtet, sofern das Arbeitsverhältnis erst weniger als einen Monaten bestanden hat. In den Tarifabkommen sind jedoch häufig günstigere Bestimmungen für Arbeitnehmer enthalten.

7.) Zahlt die Lohnfortzahlung stets der Arbeitgeber oder eine andere Stelle? Falls letzteres zutrifft, bitte Bezeichnung angeben.

In allen Mitgliedstaaten außer Frankreich, Irland und in einigen Fällen Italien zahlt der Arbeitgeber die Lohnfortzahlung während der ersten Zeit; später geht die Zuständigkeit an die Krankenversicherung über.

8.) Falls der Arbeitgeber Lohnfortzahlung gewährt, erhält er aus der Sozialversicherung oder aus einem ähnlichen Fonds Rückvergütung?

In Deutschland und Österreich erhält der Arbeitgeber in vielen Fällen eine Rückvergütung für die Lohnfortzahlungen an die Arbeiter; in Luxemburg, Finnland, Schweden und im Vereinigten Königreich lediglich in einigen Fällen. In Belgien, Dänemark und Griechenland gibt es keinerlei Rückvergütung. In Frankreich, Irland und Italien (dort für Arbeiter) zahlt in den meisten Fällen die Sozialversicherung die Rückvergütung.

9.) Wird die Frage des Anspruchs auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle zur Zeit in Ihrem Land öffentlich diskutiert?

In Dänemark fordern die Arbeitnehmer im Rahmen der Tarifabkommen regelmäßig Verbesserungen an den bestehenden Regelungen. In Deutschland wurde das Gesetz zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall am 1. Oktober 1996 geändert. Von diesem Zeitpunkt an haben Arbeiter und Angestellte laut Gesetz im Krankheitsfalle nur mehr Anspruch auf 80% statt 100% ihres Lohnes. Diese Änderung ist derzeit in Deutschland heftig umstritten. In Schweden sind weitgehende Änderungen am System der Leistungen im Krankheitsfall vorgenommen worden, unter anderem die Einführung des Gesetzes zur Krankengeldzahlung, die Einführung des sogenannten Wartetages - ein Tag ohne Lohnzahlung oder Lohnausgleich - und die Verringerung des Lohnausgleichs. Im Vereinigten Königreich hat das Ministerium für soziale Sicherheit ein Konsultationsdokument vorgelegt, das alle Partner aus der Wirtschaft einlädt, ihre Standpunkte zu dem Vorschlag zu äußern, die Arbeitgeber von der Zahlung des gesetzlichen Krankengeldes zu entbinden, sofern sie vertragliche Vergütungen (einschließlich eines betrieblichen Krankengeldes) zu demselben oder einem höheren Satz als den gesetzlichen an Beschäftigte leisten, die einen Tag lang arbeitsunfähig sind. Dazu heißt es im Vereinigten Königreich, daß die Rechte der Arbeitnehmer in vollem Umfang geschützt würden, da die zugrundeliegende Pflicht zur Zahlung des gesetzlichen Krankengeldes gewahrt bleibe.

2. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall in den verschiedenen Mitgliedstaaten

A. Der Anspruch auf Lohnfortzahlung an Feiertagen

Belgien

Es gibt 10 gesetzliche Feiertage (1.1.(Neujahr), Ostermontag, 1.5. (Tag der Arbeit), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, 21.7. (Nationalfeiertag), 15.8. (Mariä Himmelfahrt, 1.11. (Allerheiligen), 11.11. (Waffenstillstand 1918), 25.12. (1. Weihnachtsfeiertag). Fällt einer dieser Feiertage auf einen Sonntag, wird ein zusätzlicher freier Tag gewährt. Jeder Arbeitnehmer erhält an diesen Tagen den üblichen Lohn, es sei denn, er ist am Tage vor oder nach dem Feiertag unentschuldig der Arbeit ferngeblieben. An Feiertagen dürfen solche Arbeiten verrichtet werden, die auch an Sonntagen gestattet sind.

Dänemark

Es gibt 9 1/2 Feiertage (1.1.(Neujahr), Gründonnerstag, Karfreitag, Ostermontag, 1.5., 12.5. (Betttag), Christi Himmelfahrt, 5.6. (Tag der Verfassung - ein halber Feiertag), 25.12. (1. Weihnachtsfeiertag), 26.12. (2. Weihnachtsfeiertag)). Beschäftigte mit Monatslöhnen erhalten den vollen Lohn. Sonstige Arbeitnehmer, für die die Tarifvereinbarungen gelten, erhalten gewöhnlich an jedem Feiertag 3,5% des Lohns. Beschäftigte ohne tarifvertragliche Absicherung haben keinen Rechtsanspruch auf Lohnzahlung an Feiertagen. Das Arbeiten an Feiertagen ist gestattet.

Deutschland

Lediglich der Tag der Deutschen Einheit (3.10.) ist durch Bundesgesetz festgelegt. Die übrigen öffentlichen Feiertage werden durch die einzelnen Bundesländer unterschiedlich geregelt. So gibt es zwischen 9-13 öffentliche Feiertage pro Jahr. Gemeinsame Feiertage in allen Bundesländern sind der 1.1., Karfreitag, Ostermontag, 1.5. (Tag der Arbeit), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, 25.12. (1. Weihnachtsfeiertag) und 26.12. (2. Weihnachtsfeiertag). Jeder Arbeitnehmer erhält an diesen Tagen den üblichen Lohn, es sei denn, er war am Tage vor oder nach dem Feiertag unentschuldigt der Arbeit ferngeblieben ('2 Entgeltfortzahlungsgesetz).

Griechenland

Es gibt 6 öffentliche Feiertage (25.3. (Verkündigung und Nationalfeiertag), Ostermontag, 1.5. (Tag der Arbeit), 15.8. (Mariä Himmelfahrt), 28.10. (Nationalfeiertag), 25.12. (1. Weihnachtsfeiertag)). Zusätzlich zu diesen Feiertagen kann das Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit weitere 5 Tage als Feiertage festlegen. Jeder Arbeitnehmer erhält an diesen Tagen den üblichen Lohn, es sei denn, er war am Tage vor oder nach dem Feiertag ohne gerechtfertigten Grund abwesend.

Spanien

Es gibt 12 feste Feiertage (1.1.(Neujahr), 6.1. (Heilige Dreikönige), 19.3. (San José) oder 25.7. (Santiago Apóstol), Gründonnerstag, Karfreitag, 1.5. (Tag der Arbeit), 15.8. (Mariä Himmelfahrt), 12.10. (Nationalfeiertag), 1.11. (Allerheiligen), 6.12. (Tag der Verfassung), 25.12. (1. Weihnachtsfeiertag)) und zwei optionale Feiertage. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, ist der anschließende Montag frei. Alle Beschäftigten erhalten an diesen Tagen ihren Lohn wie an gewöhnlichen Arbeitstagen.

Frankreich

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung am 1. Mai ist in Artikel L 222 - 7 des Code du Travail verbrieft. Beschäftigte mit Monatslöhnen erhalten auch am 1. Mai Lohn. Sonstige Arbeitnehmer erhalten den Feiertagslohn, wenn sie länger als drei Monate beschäftigt waren, in den vorangegangenen zwei Monaten 200 Stunden gearbeitet haben und am Tage vor oder nach dem 1. Mai nicht ohne gerechtfertigten Grund abwesend waren. In Artikel L 222 - 7 des Code du Travail sind 11 weitere Festtage verankert, doch hängt die Lohnfortzahlung in diesen Fällen von den Tarifverträgen ab.

Irland

Es gibt neun Feiertage: 1.1.(Neujahr), 17.3. (St. Patrick's Day), Ostermontag, erster Montag im Mai, Juni und August, letzter Montag im Oktober, 25.12. (1. Weihnachtsfeiertag), 26.12. (2. Weihnachtsfeiertag). Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, wird ein zusätzlicher freier Tag gewährt. Vollzeit Arbeitnehmer erhalten an einem gesetzlichen Feiertag den vollen

Lohnausgleich; regelmäßige Teilzeitbeschäftigte müssen 13 Wochen und unregelmäßige Teilzeitbeschäftigte 120 Stunden gearbeitet haben, um das Anrecht auf Feiertagsgeld zu erwerben. Außendienstmitarbeiter, Seeleute, Feuerschiff- oder Leuchtturmpersonal und Fischer sowie Angehörige des Arbeitgebers, die mit ihm zusammen leben, sind davon ausgeschlossen.

Italien

Es gibt zwei gesetzliche Feiertage (25.4. (Tag der Befreiung) und 1.5.) sowie acht weitere öffentliche Feiertage (1.1., 6.1., Ostermontag, 15.8., 1.11., 8.12. (Unbefleckte Empfängnis), 25.12., 26.12.). Ferner gibt es durch Tarifvereinbarungen festgelegte öffentliche Feiertage. Alle Beschäftigten erhalten an diesen Tagen ihren Lohn wie an gewöhnlichen Arbeitstagen.

Luxemburg

Durch das Gesetz vom 10.4.1976 wurden der Neujahrstag, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, der 23.6. (Nationalfeiertag), der 15.8., der 1.11., der 25.12. und der 26.12. zu gesetzlichen Feiertagen erklärt. Fällt ein Feiertag auf einen Sonntag, wird ein zusätzlicher freier Tag gewährt. Alle Beschäftigten erhalten an diesen Tagen ihren Lohn wie üblich, sofern sie nicht am Tage vor oder nach dem Feiertag oder 3 Tage innerhalb der letzten 25 Arbeitstage vor dem Festtag ohne gerechtfertigten Grund abwesend waren. Arbeit an Feiertagen ist gestattet.

Niederlande

Sieben Feiertage finden jährlich statt (1.1., Karfreitag, Ostermontag, 30.4. (Geburtstag der Königin), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, 25.12., 26.12.), sowie der 5. Mai im Turnus von fünf Jahren. Es gibt kein Gesetz, aber fast in allen Tarifvereinbarungen ist die Lohnfortzahlung an öffentlichen Feiertagen vorgesehen. Dieser Anspruch kann auch Teil eines Arbeitsvertrages sein.

Österreich

Es gibt 13 Feiertage für jedermann (1.1., 6.1., Ostermontag, 1.5., Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15.8., 26.10. (Nationalfeiertag), 1.11., 8.12. (unbefleckte Empfängnis), 25.12., 26.12.) sowie einige für besondere Gruppen. Arbeit an Feiertagen ist nicht gestattet, doch gibt es viele Ausnahmeregelungen. Alle Beschäftigten erhalten an diesen Tagen ihren Lohn wie an gewöhnlichen Arbeitstagen (= Grundsatz des Lohnverlustes, ' 9 Absatz 1 Arbeitsruhegesetz).

Portugal

Es gibt 12 feste Feiertage (1.1., Karfreitag, 25.4. (Tag der Freiheit), 1.5., Christi Himmelfahrt, 10.6. (Dia do Portugal), 15.8., 5.10. (Tag der Republik), 1.11., 1.12., 25.12.) und zwei zusätzliche Tage (Karnevalsdienstag und ein Feiertag für jede Stadt). Alle Beschäftigten erhalten an diesen Tagen ihren Lohn wie an gewöhnlichen Arbeitstagen.

Finnland

Der Unabhängigkeitstag (6.12.) und der 1. Mai sind gesetzliche Feiertage. Beschäftigte auf Wochenlohn- oder Monatslohnbasis erhalten auch an den öffentlichen Feiertagen Lohnfortzahlung. Beschäftigte auf Tages- oder Stundenlohnbasis erhalten Lohnfortzahlung für den Unabhängigkeitstag, sofern sie mindestens sechs Arbeitstage beschäftigt waren. Neun

weitere Festtage (1.1., 6.1., Karfreitag, Ostermontag, Christi Himmelfahrt, Midsummer Day, 1.11., 25.12., 26.12.) sind im Kirchengesetz verankert. Die Lohnfortzahlungen an diesen Feiertagen werden durch Tarifabkommen festgelegt.

Schweden

Es gibt 11 Feiertage (1.1., 6.1., Karfreitag, Ostermontag, 1.5., Christi Himmelfahrt, 23.6. (Midsummer Day), 24.6., 1.11., 25.12., 26.12.), davon dürfen 6 nicht auf einen Sonntag fallen. Es gibt keine gesetzliche Regelung, sondern Tarifvereinbarungen für 85% aller Arbeitnehmer regeln das Recht auf Lohnfortzahlung an Feiertagen.

Vereinigtes Königreich

In England und in Wales gibt es acht öffentliche und gesetzliche Feiertage (1.1., Karfreitag, Ostermontag, erster und letzter Montag im Mai, erster und letzter Montag im August, 25.12., 26.12.), in Nordirland 10 wie in England und Wales, jedoch erweitert um den 17. März und den 12. Juli. In Schottland gibt es acht Feiertage (1. und 2. Januar, Karfreitag, 1. und letzter Montag im Mai, 1. Montag im August sowie der 25. und 26. Dezember). In der Regel haben viele Beschäftigte an diesen Tagen frei, doch gibt es regionale Unterschiede. So halten die Regierung und die Geschäftswelt in Schottland in der Regel noch einige lokale und traditionelle Feiertage ein. Ein Anspruch der Arbeitnehmer, für diese Feiertage Lohnfortzahlung zu erhalten, hängt in der Regel von den individuellen Arbeitsverträgen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ab.

B. Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle

Belgien

Arbeiter haben diesen Anspruch erst nach einem Monat Beschäftigung; Angestellte erhalten dieses Recht nach der Probezeit. Während der ersten sieben Krankheitstage erhalten alle Beschäftigten den vollen Lohnausgleich. Anschließend erhalten die Arbeiter 85,88% und die Angestellten 86,93% ihres Lohns für weitere drei Wochen. Für die letzten zwei Wochen zahlt die Krankenversicherung 60% und der Arbeitgeber den Rest. In einigen Fällen erhält der Arbeitgeber eine Rückvergütung.

Dänemark

Der Arbeitgeber muß für die ersten 14 Krankheitstage den vollen Lohnausgleich zahlen. Anschließend zahlt der Staat Krankengeld aus, das bis zu 90% des Lohns ausmacht.

Deutschland

Alle Arbeitnehmer haben mindestens für die ersten 6 Wochen Anspruch auf 80% ihres Lohns (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Durch die Streichung eines Urlaubstages können Arbeitnehmer einen Anspruch auf volle Lohnfortzahlung für die ersten 5 Krankheitstage erhalten. In den ersten 4 Wochen eines Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Für den größten Teil der Arbeitnehmer enthalten die Tarifvereinbarungen allerdings günstigere Bestimmungen. Kleine Unternehmen (mit max. 20 Beschäftigten) können für die Lohnfortzahlung an Arbeitnehmer im Krankheitsfall eine Rückvergütung erhalten.

Griechenland

Nach einer Beschäftigungsdauer von 10 Tagen erhalten die Arbeitnehmer im Krankheitsfall ca. 70% des Lohns vom Arbeitgeber. Die Lohnfortzahlung gilt für 13 Tage und wird nach einem Jahr Beschäftigung auf 26 Tage ausgedehnt. Bei Krankheit von 1 bis 3 Tagen zahlt der Arbeitgeber nur die Hälfte des Lohnes.

Spanien

In Spanien erhalten alle Arbeitnehmer an den ersten 20 Krankheitstagen 60% des Lohnes von der Krankenversicherung, danach 75%. Die ersten drei Krankheitstage sind "Wartetage" ohne Lohnausgleich. Manchmal wird in Tarifverträgen die Zahlung von Leistungen im Krankheitsfall durch den Arbeitgeber geregelt.

Frankreich

Die Beschäftigten gemäß Gesetz 78/49 vom 19.1.1978 erhalten 30 Tage lang 90% Lohnausgleich vom Arbeitgeber, wenn nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens drei Jahren der Krankheitsfall eintritt. Nach 30 Tagen erhalten sie 66,6% für weitere 30 Tage. Doch viele Beschäftigte, für die dieses Gesetz nicht gilt, erhalten lediglich ca. 50% Lohnausgleich durch die Krankenversicherung. Auch hier gelten drei "Wartetage". Der Anspruch auf Lohnfortzahlung durch die Krankenversicherung besteht, wenn während der vorausgegangenen drei Monate mindestens 200 Stunden gearbeitet wurde. Innerhalb von drei Jahren zahlt die Krankenversicherung nur für 360 Tage Krankengeld.

Irland

In Irland zahlt die Sozialversicherung während der Krankheitszeit eine pauschale Lohnfortzahlung. Für Arbeitnehmer, die mindestens fünf Jahre lang Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben, besteht keine Einschränkung; für die übrigen ist der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall auf ein Jahr begrenzt. Die ersten drei Krankheitstage werden nicht bezahlt.

Italien

Der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall ist in Artikel 2110 des Bürgerlichen Gesetzbuchs verbrieft. Weitere Regelungen für die Arbeitnehmer sind in den Tarifabkommen enthalten. Der Arbeitgeber zahlt im Krankheitsfall bei Angestellten in der Regel den vollen Lohnausgleich, während bei Arbeitern die Krankenversicherungen 60% des Lohns auszahlen. Für Arbeiter gilt eine dreitägige "Wartezeit". Durch viele Tarifabkommen werden jedoch die Unterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern verringert.

Luxemburg

Für den Monat, in dem die Krankheit begann, und für die folgenden drei Monate muß der Arbeitgeber den vollen Lohnausgleich zahlen. Geschieht dies nicht, muß die Krankenkasse einspringen und Vorschüsse leisten.

Niederlande

Alle Arbeitnehmer haben einen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall in Höhe von 70%. Der Arbeitgeber muß 52 Wochen lang zahlen. In einigen wenigen Fällen gibt es Rückvergütungen an die Arbeitgeber. In den meisten Tarifabkommen ist jedoch eine über dem gesetzlichen Mindestniveau liegende Zusatzzahlung vorgesehen.

Österreich

Für Angestellte ist der Anspruch in ' 8 Angestelltengesetz und für Arbeiter in ' 2 Entgeltfortzahlungsgesetz verbrieft; für Angestellte gilt er sechs Wochen, für Arbeiter vier Wochen. Beide erhalten den vollen Lohnausgleich, doch gilt für Arbeiter dieser Anspruch nicht während der ersten 14 Tage einer Anstellung. Die Dauer der Zahlung hängt von der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses bei demselben Arbeitgeber ab. Im Falle von Angestellten erhöht sich dies auf 8,10 bzw. 12 Wochen nach 5,15 bzw. 25 Jahren Betriebszugehörigkeit und für Arbeiter auf 6, 8 bzw. 10 Wochen nach 5, 15 bzw. 25 Jahren. Im Falle der Arbeiter erhalten die Arbeitgeber einen Ausgleich in Höhe von 80% der Aufwendungen.

Portugal

In Portugal muß die Krankenversicherung 65% des Lohnes während 155 Wochen zahlen. Der Arbeitnehmer erhält 100% Lohnausgleich bei einem Krankenhausaufenthalt oder wenn er Familie hat.

Finnland

Alle Arbeitnehmer haben nach einer Beschäftigungsdauer von mindestens einem Monat Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Die ersten sieben Arbeitstage erhalten sie beginnend mit dem ersten Tag nach der Krankmeldung den vollen Lohnausgleich. Dieser Anspruch kann durch Tarifabkommen erweitert werden. Nach diesem Zeitraum und nach einem "Wartetag" erhalten sie 70% ihres Lohnes von der Krankenversicherung.

Schweden

Alle Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber eine Lohnfortzahlung in Höhe von 75% während der ersten 14 Krankheitstage. Danach erhalten sie 75% von der Krankenversicherung und 10% vom Arbeitgeber. Ausgleichszahlungen gibt es nur für Kleinbetriebe, die für diesen Zweck eine spezielle Versicherung abgeschlossen haben.

Vereinigtes Königreich

Der Anspruch auf Lohnfortzahlungen aus der Krankenversicherung ist in Teil XI des Gesetzes von 1992 über Sozialversicherungsbeiträge und -leistungen und in den gesetzlichen Regelungen von 1982 über Arbeitsentgelte im Krankheitsfalle verbrieft. Das gesetzliche Krankengeld wird als eine Pauschale von 52,5 , pro Woche gezahlt. Die ersten drei Krankheitstage werden nicht bezahlt. Daneben können die Arbeitnehmer im Rahmen ihres Arbeitsvertrags mit dem Arbeitgeber einen Anspruch auf ein betriebliches Krankengeld haben.

3. Schlußfolgerungen

Das Prinzip der Lohnfortzahlung an Feiertagen und im Krankheitsfall ist in allen Mitgliedstaaten verankert, auch wenn es einige Unterschiede bei der Wirkungsweise der Rechtsvorschriften gibt. In einigen Mitgliedstaaten sind (relativ kleine) Gruppen von Beschäftigten von diesem Recht ausgeschlossen. In keinem Mitgliedstaat gibt es derzeit eine Diskussion über die Lohnfortzahlung an Feiertagen, doch in Irland werden gegenwärtig die Feiertagsregelungen einer Prüfung unterzogen. In mehreren Mitgliedstaaten, z.B. in Dänemark, Deutschland, Schweden und im Vereinigten Königreich wird die Frage der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall im Rahmen einer umfassenderen Debatte über die Finanzierung der Sozialversicherungssysteme diskutiert.

Anhang B: Statistiken

Statistiken

1. Einleitung

Im Rahmen des vorliegenden statistischen Anhangs sollen die zur Einkommensverteilung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union vorhandenen Daten überprüft und darüber hinaus untersucht werden, wie sich die Einkommensverteilung im Verlaufe der letzten Jahre geändert hat. Darüber hinaus sollen Informationslücken ermittelt werden, die derzeit im Hinblick auf diese Fragen in der Europäischen Union vorhanden sind. Der Anhang wurde mit Unterstützung des Statistischen Amtes der Europäischen Gemeinschaften (Eurostat) erstellt.

Trotz des ständig wachsenden Interesses von wirtschaftlicher und sozialer Seite an einer Verteilung der Einkommen in der Union und der ständig zunehmenden Ungleichheit der Einkommensverteilung, sind die zur Verfügung stehenden Daten äußerst begrenzt und ermöglichen in den wenigsten Fällen einen direkten Vergleich unter den einzelnen Ländern. Zwar werden von Eurostat regelmäßig Erhebungen zu Löhnen und Arbeitskosten in der Privatwirtschaft in der gesamten Union (Erhebung zu Arbeitskosten, wird alle vier Jahre durchgeführt) sowie zu Veränderungen des Stundenlohns und der Monatseinkommen von Arbeitern und Angestellten im Verarbeitenden Gewerbe und in bestimmten Dienstleistungsbereichen (werden halbjährlich zusammengefaßt) durchgeführt, die vorliegende Studie betrifft jedoch eher Veränderungen von Durchschnittswerten als Veränderungen der Löhne und Gehälter zwischen einzelnen Personengruppen.

Die derzeit einzigen Daten, die einen ungefähren Vergleich zwischen den Ländern der Union ermöglichen, stammen vom Haushalts-Panel der Europäischen Gemeinschaft (ECHP), der 1994 von Eurostat mit dem Ziel eingerichtet wurde, detaillierte Angaben zu den Einkommen der Haushalte und der relativen Gewichtung der verschiedenen Einkommensquellen einschließlich Löhne und Gehälter in den Mitgliedstaaten zu ermitteln (auch wenn bisher die drei neuen Mitgliedstaaten nicht berücksichtigt wurden). Allerdings stehen Daten erst seit der ersten Befragung (im Rahmen des Panels im Frühjahr 1994 durchgeführte Befragung der anhand einer Stichprobe ausgewählten Haushalte) zur Verfügung und beziehen sich daher nur auf einen konkreten Zeitpunkt.

Die Daten werden zwar untenstehend analysiert, sie sagen allerdings nichts über die Verteilung der Löhne und deren Wandel im Laufe der Zeit aus. Und gerade diese Frage ist von zentralem Interesse. Daher sind wir zur Beantwortung dieser Frage auf die nationalen Datenquellen angewiesen, auch wenn sich hierbei wieder das Problem der Vergleichbarkeit auftut. Zusammengetragen wurden die Daten über den direkten Kontakt mit den nationalen Statistischen Ämtern in jedem Land, wobei insbesondere Angaben zu den folgenden Fragen für die Jahre 1985, 1990 und 1995 erbeten wurden:

- Verteilung der monatlichen Einkommen aus einer Beschäftigung in Dezilen von:
- männlichen Vollzeitarbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft, der Industrie und der Dienstleistungsbranche

- weiblichen Vollzeitarbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft, der Industrie und der Dienstleistungsbranche
- Stundensatz für jede Dezile sofern verfügbar;
- Verteilung der Stundeneinkommen aus einer Beschäftigung in Dezilen von:
 - männlichen Teilzeitarbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft, der Industrie und der Dienstleistungsbranche
 - weiblichen Teilzeitarbeitnehmern in der Gesamtwirtschaft, der Industrie und der Dienstleistungsbranche.

Allerdings waren nur 7 Mitgliedstaaten, darunter Deutschland, Frankreich, Italien, die Niederlande, Österreich, Portugal und das Vereinigte Königreich, in der Lage, einen Teil der gewünschten Daten zu übermitteln. Zwei dieser Länder - Deutschland und Österreich - konnten nur Daten für ein einziges Jahr übermitteln (Deutschland 1990; Österreich 1995) und auch nur für eine begrenzte Anzahl an Variablen (für männliche und weibliche Vollzeitarbeitnehmer, jedoch nicht für männliche und weibliche Teilzeitarbeitnehmer sowie im Falle von Deutschland für Industrie, Gros- und Einzelhandel, Banken und Versicherung). Italien konnte nur Daten zu den Jahren 1985 und 1990 bereitstellen und in diesen Fällen auch nur für Vollzeitarbeitnehmer (Teilzeitbeschäftigung macht nur einen geringen Prozentsatz der Gesamtbeschäftigung in Italien aus). Im Falle von Frankreich standen Daten nur für die Jahre 1986 und 1992 zur Verfügung. Portugal übermittelte Angaben zu allen drei Jahren (allerdings für 1994 statt 1995), jedoch nur für Vollzeitarbeitnehmer (auch hier, wie schon in Italien, macht die Teilzeitbeschäftigung nur einen geringen Prozentsatz an der Gesamtbeschäftigung aus). Keines der Länder außer Portugal übermittelte Daten zur Verteilung der Stundenlöhne von Vollzeitarbeitnehmern sowie zu deren Monatseinkommen. (Diese Daten werden im Vereinigten Königreich regelmäßig als Teil des New Earnings Survey erhoben. Aufgrund der fehlenden Daten aus den anderen Ländern wurde von einer Datensammlung für den vorliegenden Zweck abgesehen.)

Das bedeutet also, daß komplette Datensätze für alle drei Jahre (wenn auch nicht in jedem Fall für die drei geforderten Jahre) nur aus zwei Ländern vorhanden sind, und zwar aus den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich. Für die meisten Länder erstrecken sich die Daten nur auf Beschäftigte in der Privatwirtschaft, nicht jedoch auf Beschäftigte im öffentlichen Sektor, und in einigen Fällen stehen diese nur für begrenzte Dienstleistungsbereiche zur Verfügung (für Deutschland nur die Einkommensverteilung im Groß- und Einzelhandel, im Bank- und Versicherungswesen, für Frankreich nur für die vorgenannten Branchen einschließlich Dienstleistungen für Unternehmen). Hinzu kommt, daß die Daten aus verschiedenen Quellen der einzelnen Länder stammen (in einigen Fällen aus Verwaltungsstatistiken wie Sozialversicherungsverzeichnissen, in anderen Fällen aus Unternehmensbefragungen), und damit ist ihre direkte Vergleichbarkeit unter den Mitgliedstaaten weiter eingeschränkt.

Ein weiterer Aspekt, der die Vergleichbarkeit sowie die Interpretation der Analyseergebnisse betrifft, ist die Tatsache, daß sich die Daten in den meisten Fällen auf Beschäftigte jeden Alters beziehen, also auf junge Menschen, die möglicherweise erst seit kurzem

erwerbstätig sind, sowie auf Menschen, die bereits über langjährige Berufserfahrung verfügen. In der Praxis bedeutet das, daß die erste Gruppe vermutlich geringere Löhne bezieht als die zweite, wobei das Ausmaß der Spanne zwischen den einzelnen Branchen variiert, je nachdem, welcher Wert dem Faktor Erfahrung beigemessen wird (dieser wird vermutlich um so höher sein, je höher die zur Durchführung einer Arbeit erforderlichen Fähigkeiten sind). Damit ist eine mögliche Quelle für Verzerrungen zwischen den Ländern gegeben. Es wird aber auch zu Verschiebungen im Hinblick auf Veränderungen der Einkommensverteilung kommen, da die Altersstruktur der erwerbstätigen Bevölkerung ebenfalls einem Wandel unterworfen ist. Und so mag manch einer erwarten, daß es aufgrund des höheren Einstiegsalters in den Beruf sowohl aus demographischen Gründen als auch aufgrund einer Tendenz hin zur längeren Ausbildung zu einer Verringerung der Einkommensunterschiede kommt, da es immer weniger Arbeiter gibt, die nach Minderjährentarifen bezahlt werden. In der Praxis wird dies jedoch sehr wahrscheinlich von anderen Entwicklungen ausgeglichen. Hierbei wäre in erster Linie an gestiegene Anforderungen und Qualifikationen an einen Job zu denken.

Obwohl die vorhandenen Daten im Hinblick auf die in den vergangenen Jahren erfolgten Veränderungen informativ und nützlich sind, wird eine detaillierte Analyse durch den Umstand begrenzt, daß nur für einige wenige Länder Zeitreihen vorhanden sind. Der vorliegende Anhang will aus diesem Grund die Daten hauptsächlich darstellen und nicht detailliert interpretieren.

2. Messungsmethoden zur Verteilung der Einkommen

Um die Verteilung der Einkommen oder mögliche Veränderungen zu bewerten oder aber einen Vergleich zwischen verschiedenen Gruppen auf dem Arbeitsmarkt (zwischen Männern und Frauen in Vollzeitbeschäftigung) oder unter einzelnen Ländern anzustellen (bereits oben wird darauf hingewiesen, daß dieser Vergleich aufgrund der fehlenden Daten nicht sinnvoll sein kann), werden zuerst einmal sogenannte "Lorenzkurven" erstellt. Diese Kurven geben den Prozentsatz der Gesamteinkommen einer Volkswirtschaft oder einer speziellen Branche an, der einem bestimmten Prozentsatz der Bevölkerung zuzuordnen ist (sie zeigen beispielsweise, wie groß der Anteil der männlichen Vollzeitarbeitnehmer ist, auf den 50% der Gesamteinkommen dieses speziellen Teils der Arbeitnehmerschaft entfällt). In statistischen Worten ausgedrückt zeigen sie das Verhältnis zwischen dem kumulierten Prozentsatz von Beschäftigten in jeder Kategorie, eingestuft nach den Einkommen, die sie beziehen, und dem kumulierten Prozentsatz der Gesamteinkommen, die auf diese spezielle Gruppe entfällt. Wird der kumulierte Prozentsatz der Beschäftigten auf der vertikalen oder Y-Achse abgetragen und der kumulierte Prozentsatz der Einkommen auf der horizontalen oder X-Achse, so ergibt sich eine Kurve, die um so konkaver ausgestaltet ist, je ungleicher die Verteilung der Löhne ist. (Das kann sehr einfach nachvollzogen werden, wenn man sich als Beispiel zwei Verteilungsmuster vor Augen hält, wobei im ersten Fall 50% der Beschäftigten nur 20% der Gesamtlöhne erhalten, während im zweiten Fall auf 50% der Beschäftigten ca. 40% der Gesamtlöhne entfallen.) Falls jedoch auf der anderen Seite eine gleichmäßige Verteilung der Löhne unter den Beschäftigten vorherrschen würde, so ergäbe dies auf unsere Kurve bezogen eine Gerade im 45° Winkel zu den beiden Achsen (20% der Beschäftigten würden dann 20% der Löhne erhalten, auf 50% Beschäftigte würden 50% der Löhne entfallen usw.).

Statt die Kurven direkt zu untersuchen, kann man aber auch den Grad der Ungleichheit in der Verteilung der Löhne messen, und zwar anhand einer Sammelstatistik, auch bekannt als Gini-Koeffizient. Hierbei wird die Krümmung der Lorenzkurve gemessen. Genauer gesagt wird dieser Koeffizient definiert als das Verhältnis des Bereichs zwischen der Kurve und der 45°-Geraden und dem Gesamtbereich oberhalb der 45°-Geraden. Der Koeffizient schwankt also zwischen 0, sofern eine völlige Gleichheit in der Verteilung der Einkommen vorherrscht (d.h. die Lorenzkurve entspricht der Geraden im Winkel von 45°), und 1, wenn völlige Ungleichheit der Verteilung gegeben ist (d.h. auf eine einzige Person entfällt das Gesamteinkommen der Bevölkerung). Ein Anstieg des Gini-Koeffizienten weist also darauf hin, daß die ungleiche Verteilung der Einkommen zunimmt. Bei einer Verringerung des Koeffizienten tendiert die Verteilung in Richtung auf eine größere Gleichheit.

Das Vorhergesagte hat natürlich nur allgemeine Gültigkeit. Anders ausgedrückt entspricht ein gegebener Gini-Koeffizient, der ja den Grad der Ungleichheit in der Verteilung insgesamt angibt, den verschieden ausgeprägten Kurven, d.h. jenen, die im oberen Bereich eine größere Ungleichheit und im unteren Bereich eine größere Gleichheit ausdrücken. Wenn also der Koeffizient zwei Jahre hintereinander unverändert bleibt, weist dies nicht zwangsläufig oder nur in einem allgemeinen Sinn darauf hin, daß sich die Verteilung überhaupt nicht geändert hat. Es könnte auch zu einer ungleicheren Verteilung im unteren oder im oberen Bereich der Lohnskala gekommen sein. Damit liegt auf der Hand, daß der Gini-Koeffizient zwar eine sinnvolle Methode zur Bewertung der Gesamtsituation ist, aber kein Ersatz für die Untersuchung des Verlaufs der Lorenzkurve und dessen Veränderungen über einen gegebenen Zeitraum hinweg. Daher enthält dieser Anhang neben Werten für den Gini-Koeffizienten für verschiedene Beschäftigtengruppen in den unterschiedlichen Mitgliedstaaten auch eine Reihe von Graphiken, aus denen die Verteilung der Löhne ersichtlich wird.

Neben dem Gini-Koeffizienten ermöglicht die zweite Methode zur Messung der Einkommensverteilung eine genaue Darstellung der Entwicklung am unteren Ende der Einkommensskala, die selbstverständlich im Hinblick auf den vorliegenden Bericht von größerem Interesse ist. Hierbei handelt es sich um den Lohn der unteren Dezile der Beschäftigten, ausgedrückt in Prozent der Durchschnittsentgelte der zu untersuchenden Gruppe. Läge der Prozentsatz des durchschnittlichen Einkommen beispielsweise bei 60%, so würde dies bedeuten, daß 10% der Lohnempfänger 60% oder weniger des Durchschnittsentgelts beziehen würden.

3. Einkommensverteilung in ausgewählten Mitgliedstaaten

Für die 7 Mitgliedstaaten, für die Daten zur Verfügung stehen, wurden Lorenzkurven erstellt, die als erstes die Verteilung der monatlichen Einkommen männlicher und weiblicher Vollzeitarbeitnehmer zeigen, und sofern möglich, getrennt für die Gesamtwirtschaft, die Industrie und die Dienstleistungsbranche, und außerdem gesondert für jedes Jahr, für das statistische Angaben vorlagen. (Für Deutschland wurde keine Lorenzkurve erstellt, da Zweifel an der Repräsentativität der Daten vorhanden sind, darauf wird weiter unten detaillierter eingegangen.) Für jedes der Länder wurden die zwei Summenmessungen der Verteilung oder der Ungleichheit, wie oben ausführlich beschrieben, durchgeführt, und zwar für alle Einkommensverteilungen, die in den Graphiken dargestellt sind.

Aus dieser Analyse geht hervor, daß für alle Mitgliedstaaten, für die Daten für mehr als ein Jahr vorhanden waren, im Laufe der Jahre eine Zunahme der Einkommensunterschiede beobachtet werden kann. Die einzige Ausnahme sind die Niederlande, in denen sich diese Entwicklung erst in den letzten Jahren vollzogen hat. Dies gilt sowohl für männliche als auch weibliche Beschäftigte, und in den meisten Fällen auch für die Einkommen in der Industrie und in der Dienstleistungsbranche, die getrennt betrachtet wurden (Ausnahmen von der Regel sind die Niederlande für den Bereich Gesamtwirtschaft seit 1990 und Frankreich für den Dienstleistungsbereich). Als weiteres Ergebnis konnte festgestellt werden, daß die Zunahme der Einkommensunterschiede von Land zu Land und von Branche zu Branche sehr unterschiedlich ausgeprägt ist.

An dieser Stelle sollte eine allgemeine Überlegung im Zusammenhang mit der Interpretation von Bewegungen bei der Verteilungsmessung angeführt werden. Unter normalen Umständen geht eine Veränderung der Einkommensverteilung nur langsam vonstatten, zum einen aufgrund des Drucks (in Form von Tarifverhandlungen z.B. oder vereinbarter Lohnskalen in den meisten Organisationen, die eine gewisse Größe überschreiten) hin zu einheitlichen Lohnsteigerungen und einer gewissen Trägheit im Hinblick auf Veränderungen der relativen Löhne. Erhebliche Änderungen in der Verteilung werden daher höchstens über einen Zeitraum von mehreren Jahren erwartet.

Eine weitere allgemeine Beobachtung im Hinblick auf die Daten besteht darin, daß die Einkommensunterschiede im Dienstleistungsbereich größer sind als in der Industrie, und zwar sowohl für Männer als auch für Frauen. Grund hierfür könnte möglicherweise eine breitere Palette an Qualifikationen sein, die für die Dienstleistungsberufe erforderlich sind, im Vergleich zu den Berufen in der Industrie. Da im Verlauf der Zeit der Anteil der Dienstleistungen an der Gesamtbeschäftigung gestiegen ist, könnte dies schließlich auch zu einer Zunahme der Einkommensunterschiede in der Wirtschaft führen. Und zum zweiten scheint sich die Einkommensverteilung bei Männern, die Vollzeitarbeitnehmer sind, über eine größere Bandbreite zu erstrecken als bei Frauen.

Männliche Vollzeitarbeitnehmer

Angefangen mit den drei Ländern (die Niederlande, Portugal und das Vereinigte Königreich), für die für alle drei Jahre, nämlich 1985, 1990 und 1995 Daten übermittelt wurden (oder aber für Jahre, die unmittelbar auf diese folgten oder diesen vorangingen), zeigt sich eine Zunahme der Einkommensunterschiede im Hinblick auf die monatlichen Einkommen von in Vollzeit beschäftigten Männern für die Wirtschaft als Ganzes aber auch für die Industrie und die Dienstleistung getrennt betrachtet. In den Niederlanden, wo zu Beginn des Untersuchungszeitraums scheinbar eine weniger ausgeprägte, ungleiche Verteilung der Einkommen vorherrschte (an dieser Stelle sollte nochmals darauf hingewiesen werden, daß Vergleiche nur mit Vorsicht durchzuführen sind), fand eine wesentlich geringere Zunahme der Einkommensungleichheiten statt als in den anderen beiden Mitgliedstaaten (Graphik 1). So ist der Gini-Koeffizient für die Gesamtwirtschaft von 0,187 in 1985 auf 0,193 in 1990 und 0,196 in 1994 (Tabelle 1) gestiegen, wobei die unteren 10% der Lohnempfänger weniger als 62% des Durchschnittsentgelts in 1994 im Vergleich zu weniger als 65% in 1985 erhielten (Tabelle 2). Für männliche Vollzeitarbeitnehmer in der Industrie ist die Zunahme der Einkommensunterschiede zwischen 1985 und 1990 noch markanter ausgefallen als für den Rest der Wirtschaft. Zwischen 1990 und 1994 blieb die Verteilung im

großen und ganzen unverändert, während sich im Dienstleistungsbereich die Schere in ungefähr dem gleichen (geringen) Ausmaß öffnete, wie im vorangegangenen Zeitraum (Graphik 2 und 3).

In Portugal fand eine erhebliche Zunahme der ungleichen Einkommensverteilung für männliche Vollzeitarbeitnehmer zwischen 1985 und 1989 sowie zwischen 1989 und 1994 statt (Graphik 4). Der Gini-Koeffizient für diese Arbeitnehmergruppe lag 1985 bei 0,287 für die Gesamtwirtschaft. 1989 war er bereits auf 0,305 und 1994 auf 0,343 gestiegen. Zur gleichen Zeit erhielten 1994 die unteren 10% der Beschäftigten weniger als 43% des Durchschnittsentgelts, wohingegen dieser Prozentsatz 1989 noch bei 46,5% und 1985 sogar noch bei 51% gelegen hatte. In diesem Fall fiel die Zunahme der Einkommensunterschiede in der Industrie im genannten Zeitraum stärker aus als in der Dienstleistungsbranche, obwohl auch für Portugal wie bereits für die Niederlande gilt, daß in der Dienstleistungsbranche auch weiterhin größere Einkommensunterschiede vorherrschen als in der Industrie (Graphik 5 und 6).

Im Vereinigten Königreich fand im Vergleichszeitraum eine ähnlich starke Zunahme der Einkommensunterschiede statt (Graphik 7), obwohl sich die Zahlen in diesem Fall auf männliche Vollzeitarbeitnehmer mit vollem Lohn bezogen und daher im Gegensatz zu den beiden anderen Ländern junge Arbeitnehmer mit niedrigeren Lohnsätzen nicht berücksichtigt wurden. Im Vereinigten Königreich stieg der Gini-Koeffizient für männliche Vollzeitarbeitnehmer für die Wirtschaft als Ganzes (ohne die im öffentlichen Sektor Beschäftigten, dies gilt auch für die beiden ersten Länder) von 0,239 in 1986 auf 0,260 in 1990 und in geringerem Ausmaß auf 0,275 in 1995. Auf die unteren 10% der Lohnempfänger entfiel in diesem Fall in 1995 weniger als 48,5% des Durchschnittsentgelts, gegenüber 53,5% in 1986. Wie bereits in Portugal ist die Verteilung der Einkommen in der Dienstleistungsbranche ungleicher als in der Industrie und im Vergleichszeitraum hat sich die Schere weiter geöffnet (Graphik 8 und 9).

Auch in den anderen beiden Ländern, für die Daten für mehr als ein Jahr übermittelt wurden, kann eine Zunahme der ungleichen Einkommensverteilung für männliche Vollzeitarbeitnehmer ausgemacht werden (Graphik 10 und 11). In Italien stieg der Gini-Koeffizienten für die Wirtschaft als Ganzes von 0,203 in 1985 auf 0,236 in 1990, wohingegen Frankreich einen Anstieg von 0,248 in 1986 auf 0,262 in 1992 zu verzeichnen hatte. In Italien fand in der Industrie eine stärkere Zunahme der Einkommensunterschiede statt als im Dienstleistungsbereich (Graphik 12 und 13), wobei die Zunahme der Einkommensunterschiede insgesamt zum Teil die relative Verlagerung der Beschäftigung von der Industrie in den Dienstleistungsbereich widerspiegelt. Diese Entwicklung zeichnete sich für Frankreich noch in stärkerem Maße ab. Hier konnte ein Rückgang bei den Einkommensunterschieden im Dienstleistungsbereich ausgemacht werden, obwohl für die Wirtschaft als Ganzes und auch für die Industrie eine Zunahme zu beobachten war (Graphik 14 und 15).

Für die verbleibenden zwei Länder waren allerdings nur Daten für 1995 vorhanden. Im Falle Deutschlands, das nur Angaben zu den Stundenlöhnen der männlichen und weiblichen Vollzeitarbeitnehmer in der Wirtschaft als Ganzes vorlegte, scheint eine weniger ungleiche Verteilung der Einkommen vorzuherrschen als in anderen Mitgliedstaaten, was jedoch sehr wahrscheinlich auf die begrenzten Daten und weniger auf tatsächliche Unterschiede zurückgeführt werden kann.

Im Falle Österreichs, dem anderen Land, für das nur für ein Jahr Daten vorliegen, scheinen die Daten einen höheren Grad an Verlässlichkeit aufzuweisen. So war die Bandbreite der Einkommensverteilung für männliche Vollzeit Arbeitnehmer in der Wirtschaft als Ganzes 1985 relativ eng (Graphik 16) und unterschied sich nur geringfügig von den Niederlanden. Sie war jedoch geringer ausgeprägt als in den anderen Länder, für die Daten vorhanden waren (Deutschland ausgenommen). Wie für die anderen Länder konnte in der Dienstleistungsbranche ein stärkere Zunahme der Unterschiede ausgemacht werden als in der Industrie (hier lag der Gini-Koeffizient bei 0,207 und für Dienstleistungen bei 0,257).

Weibliche Vollzeit Arbeitnehmer

Die Einkommensverteilung bei weiblichen Vollzeit Arbeitnehmern weist scheinbar geringere Unterschiede auf als bei Männern, und zwar für alle Länder mit Ausnahme von Österreich. Aber wie auch bei den Männern kann hier im Verlaufe der Zeit eine stärkere Zunahme der ungleichen Verteilung beobachtet werden. Dies gilt auch für alle Länder mit Ausnahme der Niederlande.

In den Niederlanden konnte zwar in den Jahren zwischen 1985 und 1990 eine stärkere Ungleichheit der Einkommensverteilung für weibliche Vollzeit Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft und im Dienstleistungssektor ausgemacht werden (nicht so in der Industrie), zwischen 1990 und 1994 vollzog sich jedoch eine Kehrtwende (Graphik 17, 18 und 19), und der Gini-Koeffizient für die Wirtschaft als Ganzes ging von 0,187 auf 0,184 zurück.

In Portugal öffnete sich die Einkommensschere in der Zeit von 1984 bis 1994 in der Industrie und dem Dienstleistungsbereich getrennt betrachtet sowie für die Wirtschaft als Ganzes für weibliche Vollzeit Arbeitnehmer mehr als für Männer (Graphik 20, 21 und 22). Insgesamt stieg der Gini-Koeffizient von 0,240 im früheren Jahr auf 0,305 im späteren, wobei die unteren 10% der Lohnempfänger weniger als 53% des Durchschnittsentgelts in 1994 gegenüber weniger als 66% in 1985 erhielten.

Im Vereinigten Königreich fiel die Zunahme der Einkommensunterschiede für weibliche Vollzeit Arbeitnehmer zwar geringer aus als für männliche Vollzeit Arbeitnehmer, insgesamt gesehen konnte jedoch ein signifikanter Anstieg ausgemacht werden (Graphik 23). So stieg der Gini-Koeffizient von 0,215 in 1986 auf 0,246 in 1995, und die Einkommen der unteren 10% der Lohnempfänger sanken von 58,5% des Durchschnittsentgelts auf unter 52,5 im gleichen Zeitraum. Auch für die Industrie und den Dienstleistungssektor getrennt betrachtet fiel die Zunahme ähnlich stark aus (Graphik 24 und 25).

In Italien ging diese Veränderung zwischen 1985 und 1990 für weibliche Vollzeit Arbeitnehmer weniger ausgeprägt vonstatten als für Männer. Dies gilt besonders für den Dienstleistungsbereich (Graphik 26, 27 und 28). Hier blieb der Gini-Koeffizient nahezu unverändert. In Frankreich konnte eine umgekehrte Entwicklung beobachtet werden. Die Einkommensschere für weibliche Vollzeit Arbeitnehmer ging hier zwischen 1986 und 1992 stärker auseinander als für ihre männlichen Kollegen. Dies gilt sowohl für Industrie und Dienstleistung getrennt, als auch für die Wirtschaft als Ganzes (Graphik 29, 30 und 31).

Und schließlich fand in Österreich 1995 eine größere Zunahme der Einkommensunterschiede für weibliche als für männliche Vollzeitarbeitnehmer statt, insbesondere in der Industrie (Graphik 32). Gesamt gesehen lag der Gini-Koeffizient für die Einkommen der Frauen bei 0,264 gegenüber 0,228 für Männer.

4. Der Europäische Haushalts-Panel

Der neue Haushalts-Panel ist eine Quelle für zusätzliche Informationen zur Einkommensverteilung in der Union, die angesichts der nur spärlich vorhandenen Daten auf nationaler Ebene möglicherweise von großem Wert sein kann. Wie hoch der Stellenwert genau ist, der dieser neuen Quelle zukommt, wird sich erst in Zukunft erweisen.

Vorrangiges Ziel des Panels ist es, auf Veränderungen der Einkommen, der Lebensstandards und der sonstigen für die Haushalte in der Union relevanten Merkmale hinzuweisen. Bis dato liegen jedoch erst die Ergebnisse der ersten Befragungswelle (d.h. die ersten jährlichen Umfragen in den Haushalten) vom Frühjahr 1994 vor und auch nur als vorläufige Ergebnisse. Sie ermöglichen außerdem nur Aussagen zur Einkommensverteilung zu einem speziellen Zeitpunkt. (Obwohl in der Umfrage auch Angaben über das Einkommen in den vorangegangenen Jahren und das aktuelle Einkommen gemacht werden sollen, sollte in der Praxis vorsichtig mit diesen Daten umgegangen werden und nur begrenzt von diesen Daten auf tatsächliche Änderungen geschlossen werden.)

Hinzu kommt, daß die Stichprobe der Haushalte, die an der Umfrage teilgenommen haben und die sorgfältigst ausgewählt wurden, um eine größtmögliche Repräsentativität im Hinblick auf die Gesamtbevölkerung zu ermöglichen, relativ gering ist (insgesamt wurden nur 60.000 Haushalte in den 12 Mitgliedstaaten ausgewählt, die drei neuen Mitgliedstaaten wurden bisher noch nicht berücksichtigt), und bis jetzt ist noch nicht klar, wie zuverlässig sich die Daten in der Praxis erweisen werden. Dies gilt vor allem für einige der größeren Länder, insbesondere Deutschland, in denen die Stichprobe im Verhältnis zur Bevölkerungszahl sehr gering ist (in Deutschland wurden nur 5.000 Haushalte aus einer Gesamtzahl von 35 Millionen ausgewählt), aber auch für die Vergleiche unter den Mitgliedstaaten im Hinblick auf Schätzungen zur Position innerhalb der Union als Ganzes (wobei die Stichprobengröße das geringere Problem sein könnte). Diese Problematik gilt aber auch für die Einkommen, zu denen Daten in der Regel schwer zu beschaffen sind, einerseits aufgrund der verschiedenen Quellen und andererseits, weil viele Menschen selbst nicht so genau angeben können, wieviel sie Brutto oder Netto verdienen, vor allem dann, wenn ihr Lohn über das Jahr schwankt und verschiedene Zulagen und Sonderzuschläge enthält, und letztlich natürlich auch deshalb, weil die gemachten Angaben nur schwer zu überprüfen sind.

Obwohl die Ergebnisse wie bereits erwähnt gewissen Fehlerquellen unterliegen können, dürften die Erhebungen des Europäischen Haushalts-Panels wichtige Erkenntnisse über die Einkommensunterschiede in der Union liefern. Dies gilt insbesondere deshalb, weil die Daten anders als die oben dargestellten und interpretierten gemäß allgemein gültiger Definitionen sowohl im Hinblick auf die Einkommen als auch im Hinblick auf die Arbeitnehmer zusammengestellt werden (zumindest theoretisch).

Im folgenden werden die Daten der ersten Erhebung des Europäischen Haushalts-Panels über die monatlichen Bruttoeinkommen von Arbeitnehmern analysiert (die Angaben beziehen sich auf das monatliche Bruttogehalt von Arbeitnehmern im Jahr 1994, bereinigt um Zulagen und Sonderleistungen, die möglicherweise über das Jahr verteilt in ungleichen Beträgen ausgezahlt werden, um so eine Beurteilung des durchschnittlichen monatlichen Einkommens zu erhalten). Trotz der scheinbaren Vergleichbarkeit der Daten unter den einzelnen Ländern sind die Ergebnisse - angesichts der im Panel berücksichtigten kleinen Stichprobe und der mit der Erfassung verlässlicher Einkommensangaben verbundenen Schwierigkeiten - mit gebührender Vorsicht zu interpretieren und nur im Hinblick auf die zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten tatsächlich vorhandenen Unterschiede als Richtwerte zu betrachten.

Verteilung der Bruttoeinkommen in der Europäischen Union

Die Untersuchung des Europäischen Haushalts-Panels hat einige Abweichungen in der Verteilung der Einkommen von den weiter oben analysierten nationalen Zahlen ergeben. Dies entspricht angesichts der verwendeten, (möglicherweise) unterschiedlichen Definitionen und der - wie oben erwähnt - abweichenden Anwendungsbereiche, die hinsichtlich der Zahlen des Panels im Prinzip sämtliche Arbeitnehmer und hinsichtlich der meisten nationalen Zahlen nur einige Arbeitnehmer umfassen (die vorwiegend nur die Arbeitnehmer der Privatwirtschaft, in anderen Fällen wiederum nicht alle Dienstleistungen berücksichtigen), den Erwartungen. Dennoch ähneln sich das von den Daten des Europäischen Haushalts-Panels und das von den nationalen Zahlen gezeichnete Bild weitgehend - im allgemeinen scheinen die Einkommensunterschiede bei Frauen geringer auszufallen als bei Männern, wohingegen die Einkommensunterschiede sowohl bei Männern als auch bei Frauen in Großbritannien, Frankreich und Portugal größer sind als in den Niederlanden oder in Italien (Graphik 33 bis 44 fassen die Ergebnisse des Europäischen Haushalts-Panels zusammen). Ferner lassen die Daten des Europäischen Haushalts-Panels darauf schließen, daß Einkommensunterschiede in den weniger wohlhabenden Mitgliedstaaten in der Regel stärker ausfallen als in den wohlhabenderen Mitgliedstaaten, wobei es jedoch wichtige Ausnahmen gibt.

Im einzelnen waren 1994 die größten Einkommensunterschiede bei männlichen und weiblichen Vollzeitarbeitnehmern in Großbritannien zu verzeichnen. Hier betrug der Gini-Koeffizient bei Männern 0,333 und bei Frauen 0,290 (Tabelle 3), das heißt 10 % der männlichen Vollzeitarbeitnehmer verdienten weniger als 43 % und 10 % der weiblichen Vollzeitarbeitnehmer weniger als 48 % des Durchschnittsentgelts. (Diese Zahlen weisen auf größere Einkommensunterschiede hin als die weiter oben untersuchten nationalen Daten. Dies läßt sich möglicherweise zum Teil darauf zurückführen, daß letztere nur Arbeitnehmer mit Vollohn berücksichtigten und aus diesem Grund viele junge Menschen nicht einbezogen wurden, die jedoch in den Zahlen anderer Länder enthalten sind). Es folgen Frankreich, Irland, Luxemburg, Spanien und Portugal, wo die Einkommensunterschiede bei Männern und Frauen unwesentlich geringer ausfielen. Ein deutlicher Unterschied besteht zwischen diesen sechs Ländern und den übrigen Mitgliedstaaten, für die Zahlen verfügbar sind, wobei in diesen die Verteilung der Bruttoeinkommen gleichmäßiger auszufallen scheint.

Dies gilt insbesondere für die Niederlande (die Daten beziehen sich auf das Jahr 1993 und sind aufgrund von Erinnerungsschwierigkeiten der Befragten möglicherweise weniger zuverlässig als die für 1994), Griechenland und Italien, bei denen der Gini-Koeffizient jeweils unter 0,2 lag (für die Niederlande möglicherweise zu niedrig, um plausibel zu sein).

Die Daten zeigen zudem Abweichungen im Gefüge der Einkommensunterschiede (Verlauf der Lorenzkurve) bei Mitgliedstaaten mit ähnlichen Werten der Gesamtverteilung der Einkommen. Genauer gesagt sind die Abweichungen in einigen Ländern am Fuß der Lohnskala und in anderen Ländern im oberen Bereich dieser Skala verhältnismäßig ausgeprägt. Großbritannien und Frankreich weisen beispielsweise bei Männern eine ähnlich gestreute Gesamtverteilung der Bruttoeinkommen auf (der Gini-Koeffizient besitzt in beiden Fällen im wesentlichen den selben Wert). So gab es 1994 in Großbritannien mehr Menschen mit geringem Einkommen als in Frankreich (worauf die in Tabelle 3 aufgeführten niedrigeren Einkommen der unteren 10 % der Lohnempfänger im Vergleich zum Durchschnittseinkommen eher im Falle von Großbritannien als im Falle von Frankreich hinweisen) und infolgedessen weniger Menschen mit höherem Einkommen (ein Unterschied, der möglicherweise auf das Vorhandensein einer den Mindestlohn regelnden Gesetzgebung in dem einen, nicht jedoch in dem anderen Fall zurückzuführen ist).

Desgleichen waren die relativen Löhne der unteren 10 % der Lohnempfänger - abgesehen von den Niederlanden, Italien und Griechenland - trotz der relativen Unterschiede in der Einkommensverteilung in Portugal höher als in jedem anderen Mitgliedstaat, und sogar deutlich höher als in Spanien, wo die Verteilung insgesamt gesehen ähnlich ist. Wie im vorangegangenen Fall ist dies ein Hinweis auf eine vergleichsweise breite Einkommensverteilung in Portugal in den höheren Bereichen der Lohnskala. Anders ausgedrückt waren die großen Einkommensunterschiede sowohl in Großbritannien als auch in Spanien, wie auch in Irland und Luxemburg im Vergleich zu Frankreich oder Portugal eher auf den großen Prozentsatz an Arbeitnehmern zurückzuführen, die nur geringe Löhne beziehen, als auf den großen Prozentsatz der Einkommen, den ein kleiner Teil gutverdienender Lohnempfänger erhält.

Einkommen und Arbeitszeit

Die Zahlen des Europäischen Haushalts-Panels ermöglichen außerdem einen Vergleich der Arbeitszeit von Arbeitnehmern mit geringem Einkommen und der von Arbeitnehmern, die ein höheres Einkommen haben. Bei männlichen wie auch bei weiblichen Vollzeitarbeitnehmern ist in der gesamten Union feststellbar, daß die Arbeitnehmer mit den niedrigsten Löhnen länger arbeiten als Arbeitnehmer höherer Einkommensklassen. In 7 der 11 Mitgliedstaaten, für die Daten verfügbar waren (es liegen keine Daten aus den Niederlanden vor), übertraf 1994 die durchschnittliche Wochenarbeitszeit bei Männern der unteren Dezile der Einkommensverteilung die Arbeitszeit aller männlichen Vollzeitarbeitnehmer gesehen um durchschnittlich 3 Stunden wöchentlich (Diagramm 45). (Diese Zahlen beziehen sich auf die Arbeitnehmer der Industrie und der Dienstleistungsbranche unter Ausschluß der Landwirtschaft, in der die Feststellung der Arbeitszeit schwieriger ist und diese im allgemeinen länger ausfällt als bei Arbeitnehmern anderer Bereiche - dies gilt insbesondere für die niedrigen Einkommen. Das Einbeziehen der Landwirtschaft würde aus diesem Grund die relative Arbeitszeit der Arbeitnehmer mit dem niedrigsten Einkommen noch zusätzlich erhöhen). In Griechenland, Spanien und Frankreich betrug der Unterschied

über 4 Wochenstunden, in Irland lag er bei über 5 Stunden. Nur in Luxemburg arbeiteten Männer der unteren Dezile weniger als 2 Stunden pro Woche länger als der Durchschnitt.

Auch bei den Frauen arbeiten in allen Mitgliedstaaten diejenigen mit den geringsten Einkommen länger als der Durchschnitt, obwohl der Unterschied unwesentlich geringer ausfällt als bei den Männern. In fünf der 11 Mitgliedstaaten arbeiteten Frauen der unteren Dezile der Einkommensverteilung 3 Stunden pro Woche mehr als der Durchschnitt der weiblichen Vollzeitarbeitnehmer (Diagramm 46). Nur in Irland war der Unterschied ausgeprägter, wohingegen er in Deutschland und Luxemburg bei unter einer Stunde pro Woche lag.

Die Zahlen zur Wochenarbeitszeit belegen, daß in allen Mitgliedstaaten die Unterschiede im Hinblick auf den Stundenlohn sowohl bei Männern als auch bei Frauen größer ausfallen als die oben bezeichneten Unterschiede der monatlichen Einkommen.

Tabelle 1

GINI Koeffizienten: Vollzeit- Arbeitnehmer

Niederlande									
1985			1990			1994			
Männer	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
	0,187	0,168	0,197	0,193	0,180	0,201	0,196	0,180	0,205
Frauen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
	0,177	0,170	0,179	0,187	0,163	0,191	0,184	0,164	0,188
Portugal									
1985			1989			1994			
Männer	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
	0,287	0,257	0,303	0,305	0,276	0,326	0,343	0,323	0,351
Frauen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
	0,240	0,188	0,264	0,250	0,190	0,283	0,305	0,258	0,320
Vereinigtes Königreich									
1986			1991			1995			
Männer	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
	0,239	0,218	0,267	0,260	0,233	0,302	0,275	0,242	0,311
Frauen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
	0,215	0,188	0,223	0,236	0,210	0,252	0,246	0,231	0,261
Italien									
1985			1990						
Männer	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen			
	0,203	0,183	0,250	0,236	0,219	0,266			
Frauen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen			
	0,182	0,161	0,212	0,192	0,173	0,214			
Frankreich									
1986						1992			
Männer	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen				Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
	0,248	0,231	0,286				0,262	0,247	0,275
Frauen	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen				Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
	0,184	0,174	0,194				0,216	0,208	0,219
Österreich									
						1995			
Männer							Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
							0,228	0,207	0,257
Frauen							Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen
							0,264	0,246	0,273

Tabelle 2
Untere Dezile in bezug auf die durchschnittlichen Arbeitseinkommen: Vollzeit-Arbeitnehmer

	1985				1990				1994			
	Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen		Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen		Gesamt-wirtsch.	Industrie	Dienstleistungen	
Niederlande												
Männer	65,165	69,145	62,404		63,304	65,785	61,637		62,064	65,363	60,078	
Frauen	61,381	60,893	59,984		60,341	67,306	59,157		63,738	68,442	63,179	
Portugal												
Männer	51,117	56,048	45,203		46,726	50,860	40,762		42,853	46,730	38,884	
Frauen	66,061	65,199	53,922		57,705	71,117	53,922		52,765	60,811	46,310	
Vereinigtes Königreich												
Männer	53,697	58,229	49,407		50,712	55,323	45,613		48,580	53,281	44,274	
Frauen	58,564	63,035	58,879		54,759	60,410	53,568		52,299	57,079	51,745	
Italien												
Männer	63,370	65,945	53,068		59,757	61,805	53,890					
Frauen	58,174	60,413	56,381		65,539	69,988	61,332					
Frankreich												
Männer	57,149	59,770	50,681						54,545	56,220	53,058	
Frauen	67,016	69,271	64,073						61,134	62,974	60,328	
Österreich												
Männer									54,108	60,587	46,813	
Frauen									43,895	49,112	41,733	

Tabelle 3
Zusammenfassende Statistik zum monatliche Bruttoeinkommen männlicher und weiblicher Vollzeitbeschäftigter
in den Mitgliedstaaten, 1994

	Gini-Koeffizienten		Untere Decile als Durchschnitt in %	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
B	0.213	0.194	55.7	57.7
DK	0.246	0.208	52.6	55.2
D	0.238	0.214	52.7	47.3
EL	0.192	0.134	57.8	69.6
E	0.285	0.283	47.5	41.5
F	0.318	0.270	47.0	50.2
IRL	0.308	0.256	42.4	49.7
I	0.195	0.158	61.8	65.3
L	0.300	0.290	42.2	38.5
NL*)	0.126	0.165	73.6	68.7
P	0.284	0.269	56.5	60.0
UK	0.333	0.290	42.8	48.3

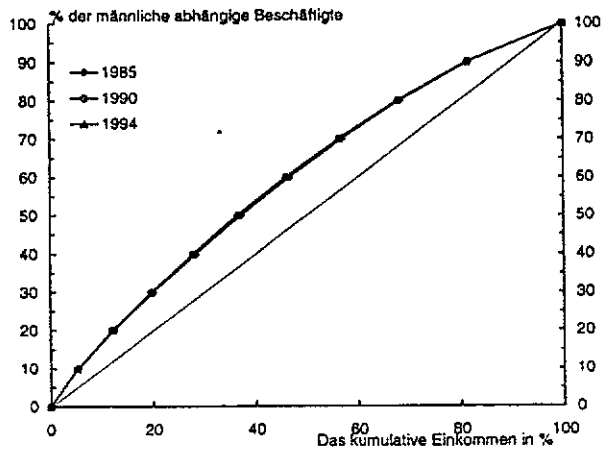
*) Die Zahlen beziehen sich auf das durchschnittliche Jahreseinkommen 1993, da die Daten für 1994 nicht verfügbar waren.

Hinweis: Die Angaben betreffen Arbeitnehmer mit Wochenarbeitszeiten von 30 Stunden und darüber.

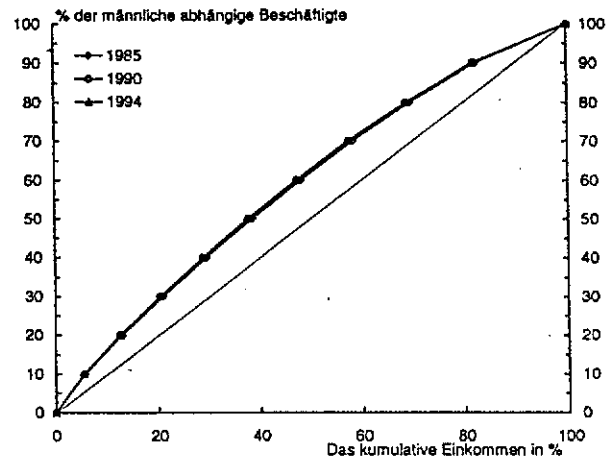
Quelle: Europäischer Haushalts-Panel, erste Erhebung, vorläufige Daten.

Einkommensverteilung aus Vollzeitbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, 1985-95

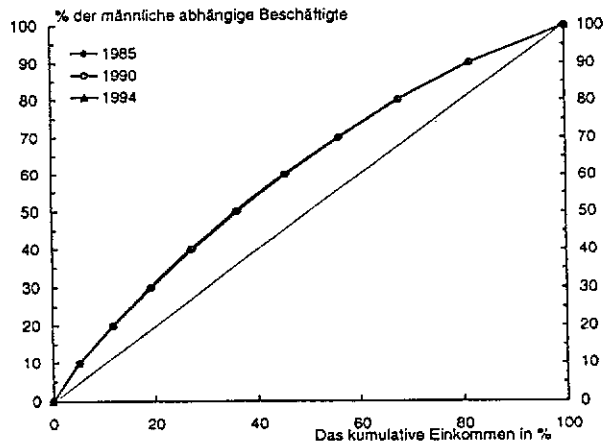
1 Niederlande, Gesamtwirtschaft, 1985, 1990, 1994



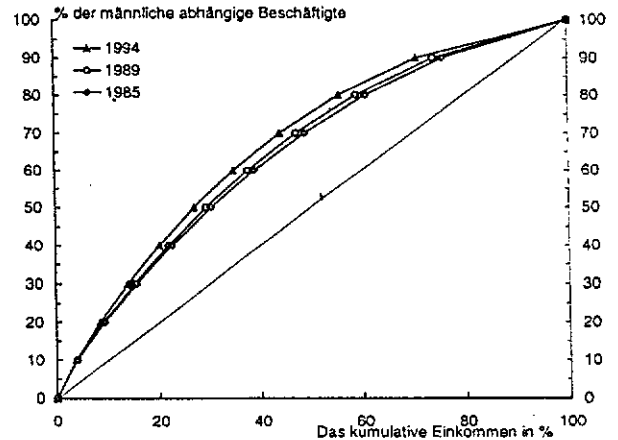
2 Niederlande, Industrie, 1985, 1990, 1994



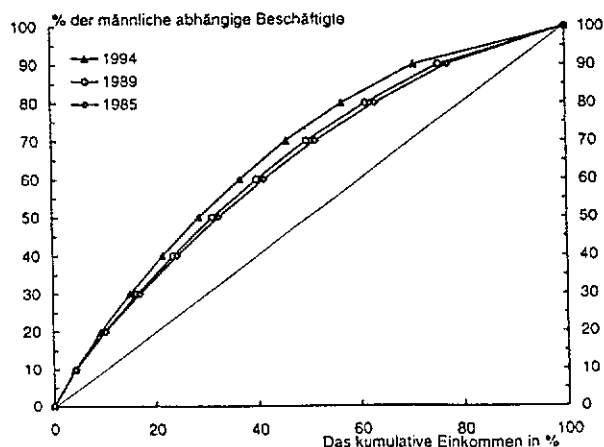
3 Niederlande, Dienstleistungen, 1985, 1990, 1994



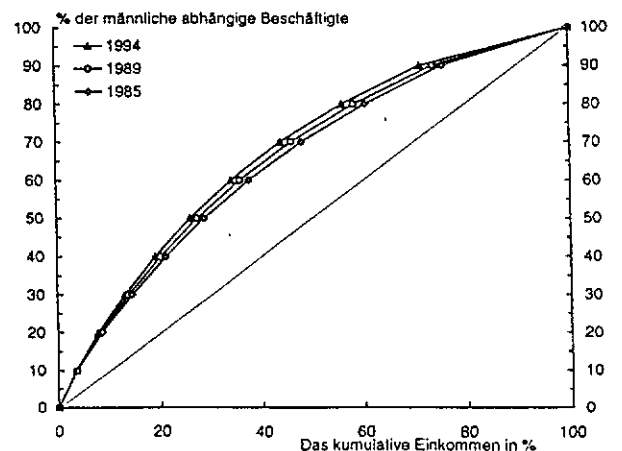
4 Portugal, Gesamtwirtschaft, 1985, 1989, 1994



5 Portugal, Industrie, 1985, 1989, 1994

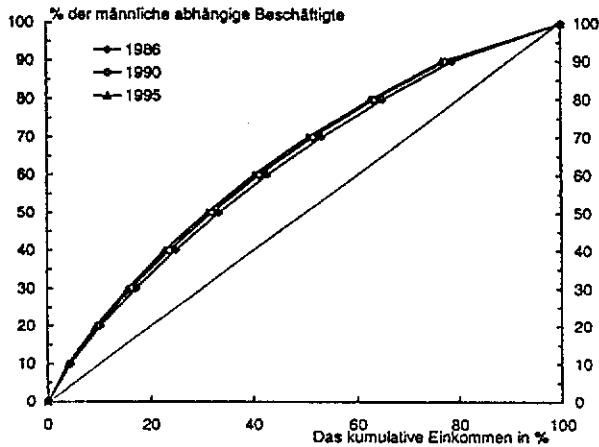


6 Portugal, Dienstleistungen, 1985, 1989, 1994

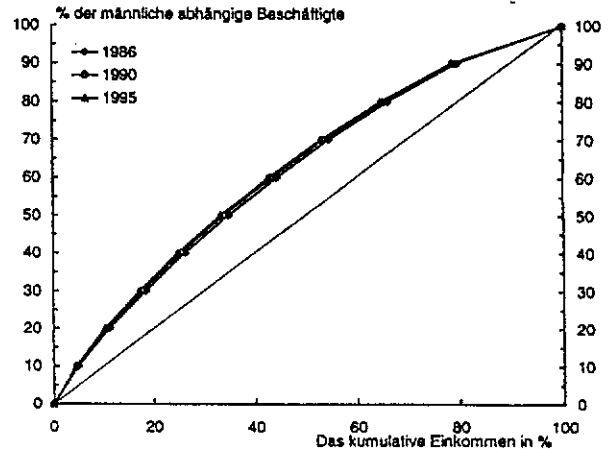


Einkommensverteilung aus Vollzeitbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, 1985-95

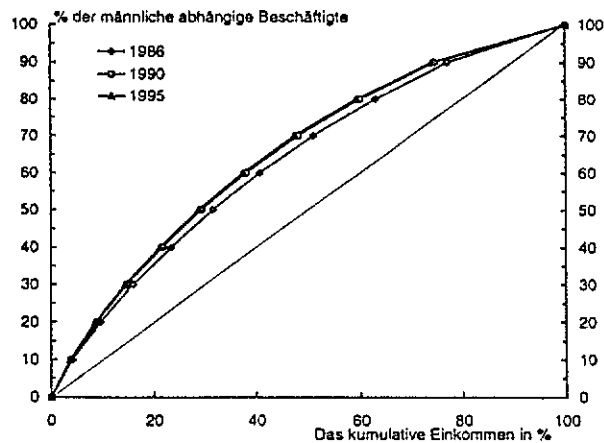
7 **Vereinigtes Königreich, Gesamtwirtschaft, 1986, 1990, 1995**



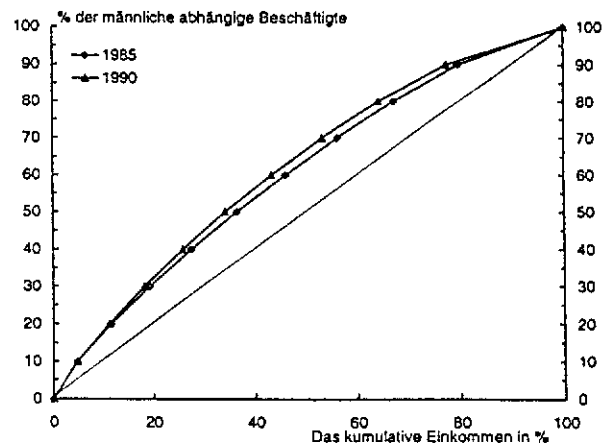
8 **Vereinigtes Königreich, Industrie, 1986, 1990, 1995**



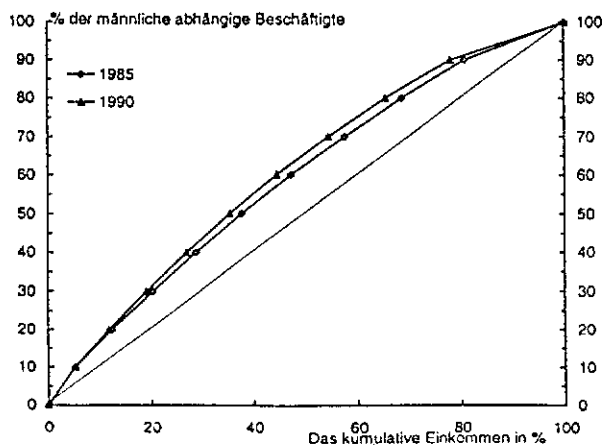
9 **Vereinigtes Königreich, Dienstleistungen, 1986, 1990, 1995**



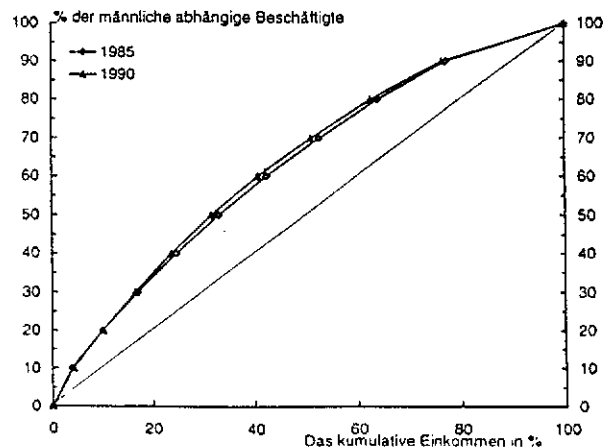
10 **Italien, Gesamtwirtschaft, 1985, 1990**



11 **Italien, Industrie, 1985, 1990**

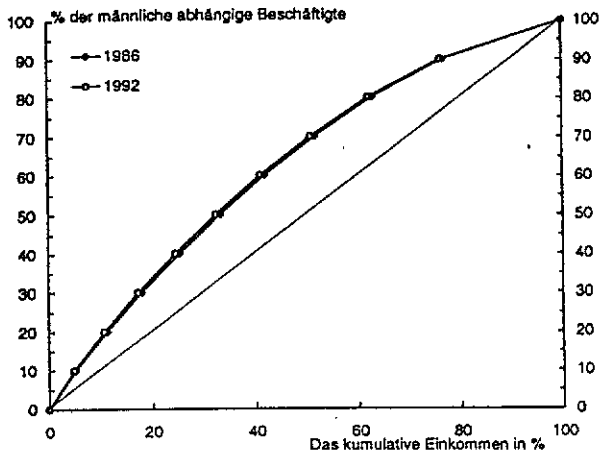


12 **Italien, Dienstleistungen, 1985, 1990**

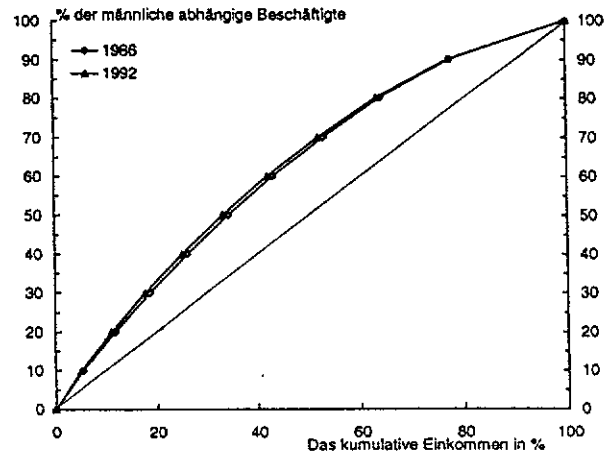


Einkommensverteilung aus Vollzeitbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, 1985-95

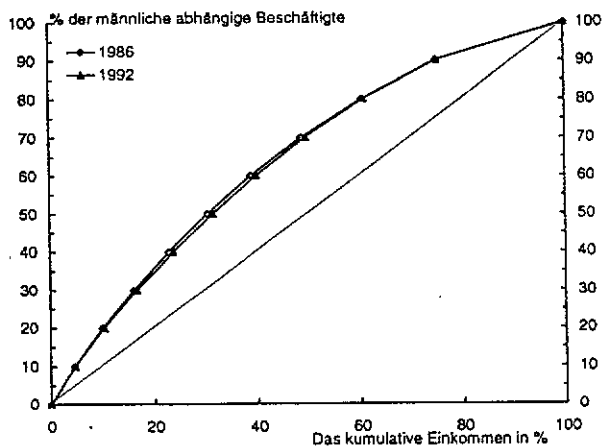
13 Frankreich, Gesamtwirtschaft, 1986, 1992



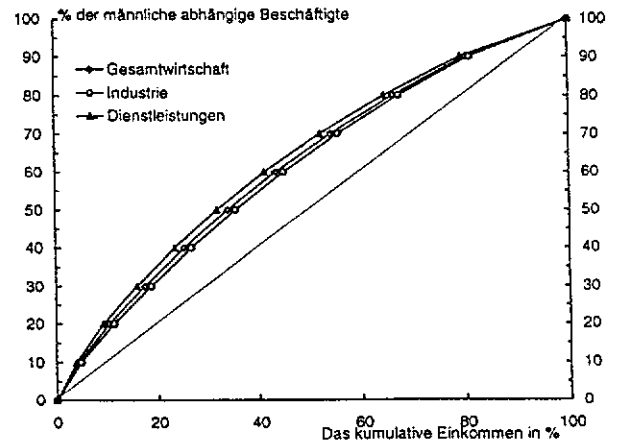
14 Frankreich, Industrie, 1986, 1992



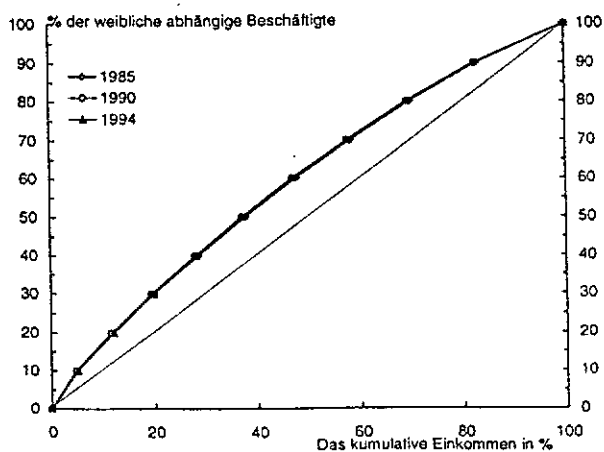
15 Frankreich, Dienstleistungen, 1986, 1992



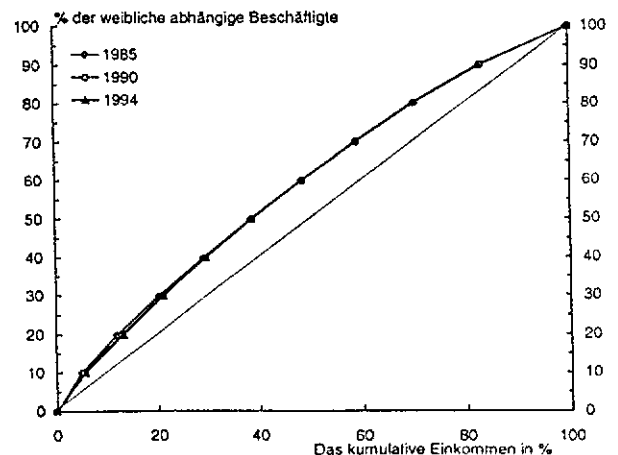
16 Österreich, Gesamtwirtschaft, Industrie und Dienstleistungen, 1995



17 Niederlande, Gesamtwirtschaft, 1985, 1990, 1994

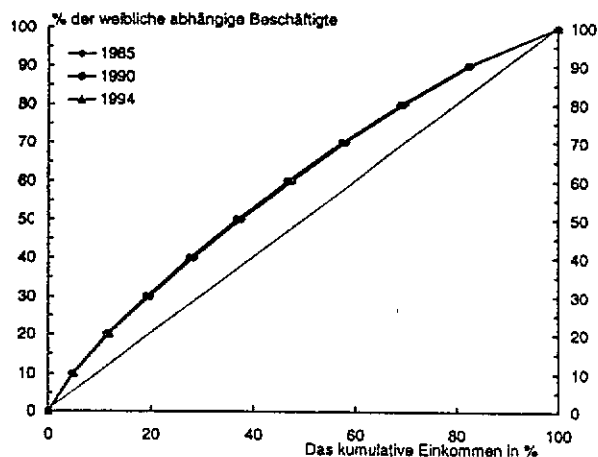


18 Niederlande, Industrie, 1985, 1990, 1994

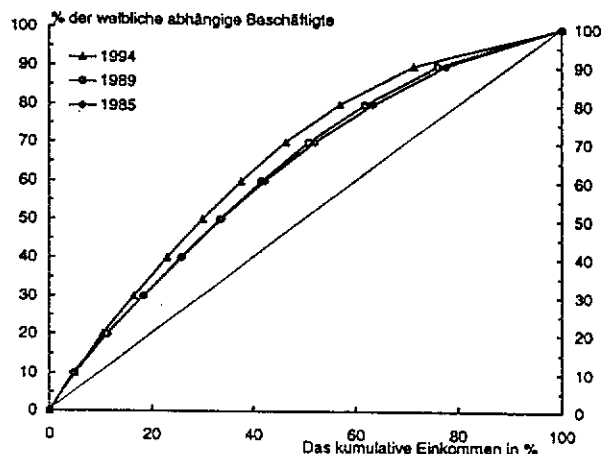


Einkommensverteilung aus Vollzeitbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, 1985-95

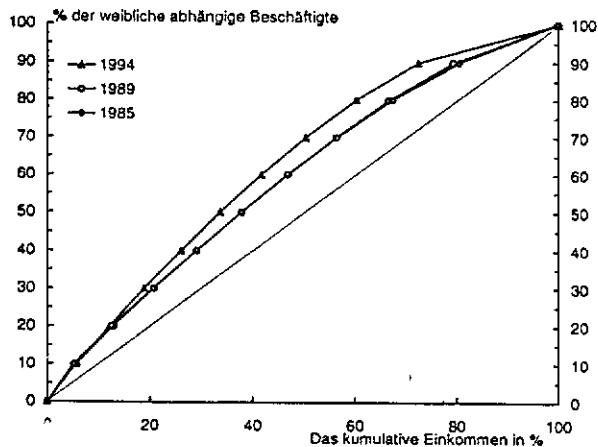
19 Niederlande, Dienstleistungen, 1985, 1990, 1994



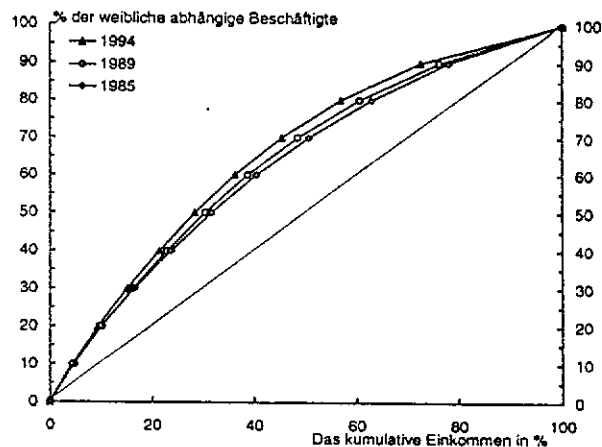
20 Portugal, Gesamtwirtschaft, 1985, 1989, 1994



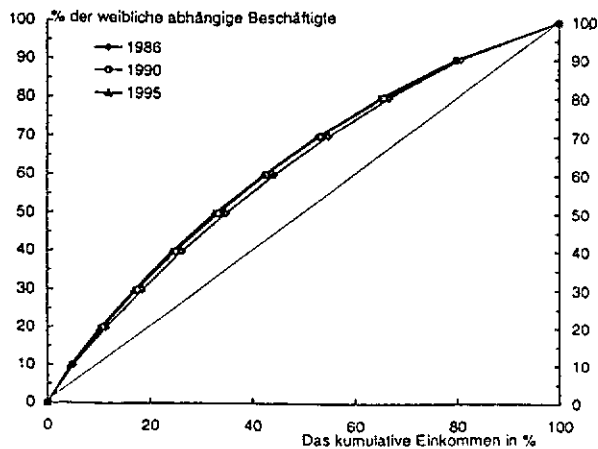
21 Portugal, Industrie, 1985, 1989, 1994



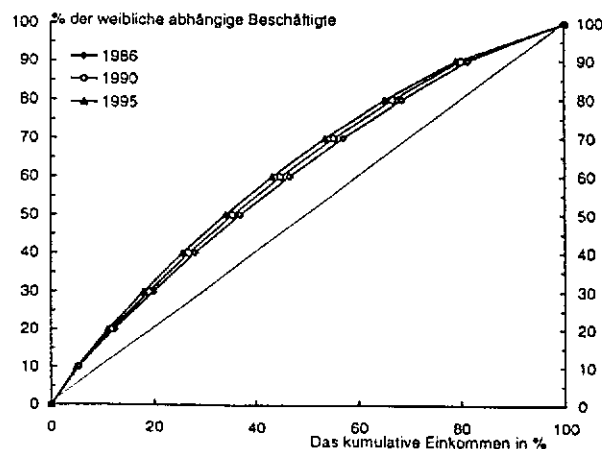
22 Portugal, Dienstleistungen, 1985, 1989, 1994



23 Vereinigtes Königreich, Gesamtwirtschaft, 1986, 1990, 1995

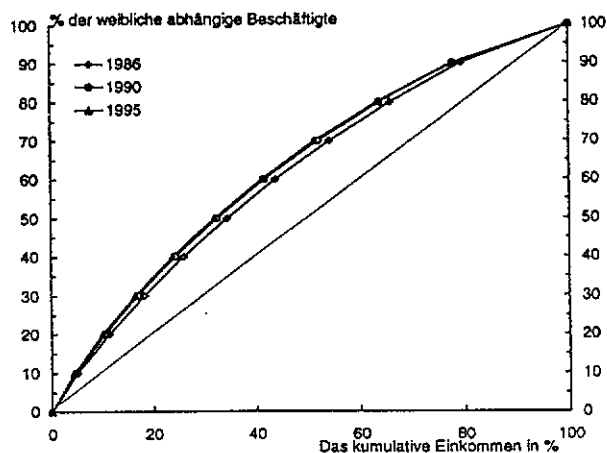


24 Vereinigtes Königreich, Industrie, 1986, 1990, 1995

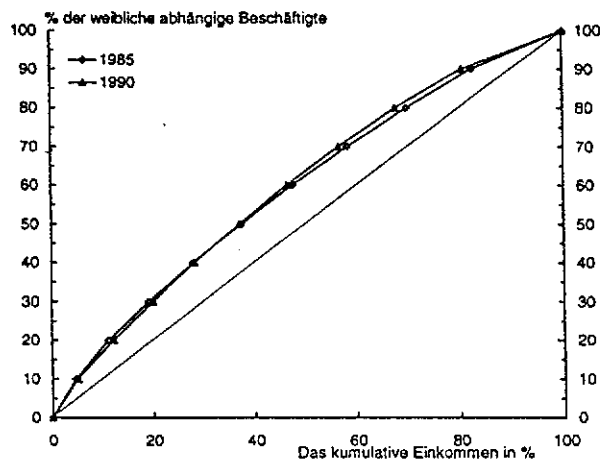


Einkommensverteilung aus Vollzeitbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, 1985-95

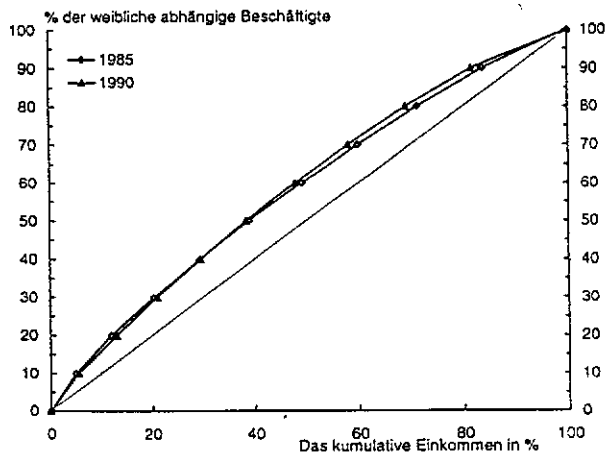
25 Vereinigtes Königreich, Dienstleistungen, 1986, 1990, 1995



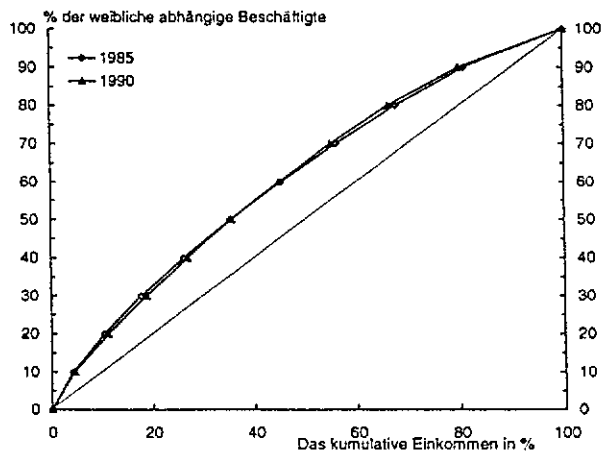
26 Italien, Gesamtwirtschaft, 1985, 1990



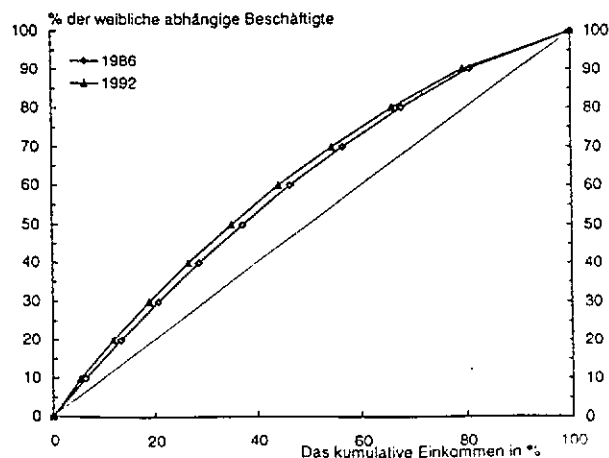
27 Italien, Industrie, 1985, 1990



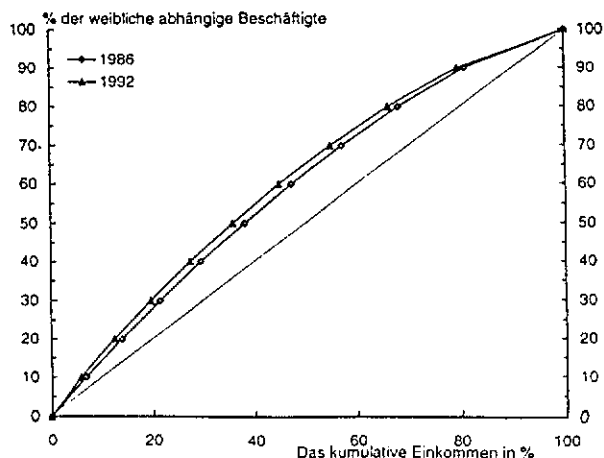
28 Italien, Dienstleistungen, 1985, 1990



29 Frankreich, Gesamtwirtschaft, 1986, 1992

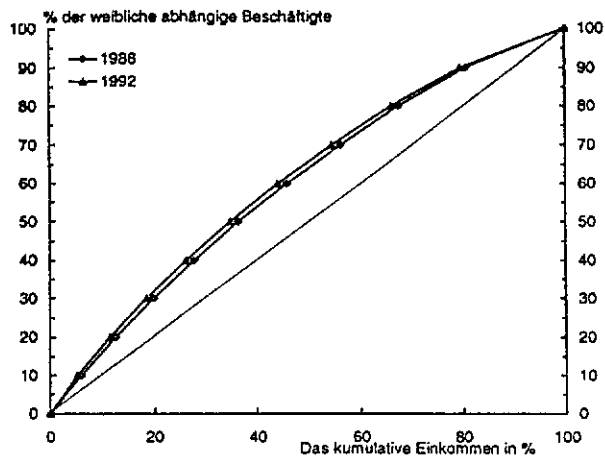


30 Frankreich, Industrie, 1986, 1992

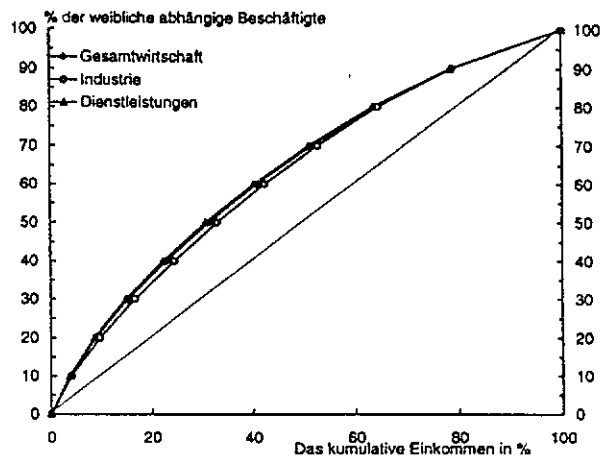


Einkommensverteilung aus Vollzeitbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, 1985-95

31 Frankreich, Dienstleistungen, 1986, 1992

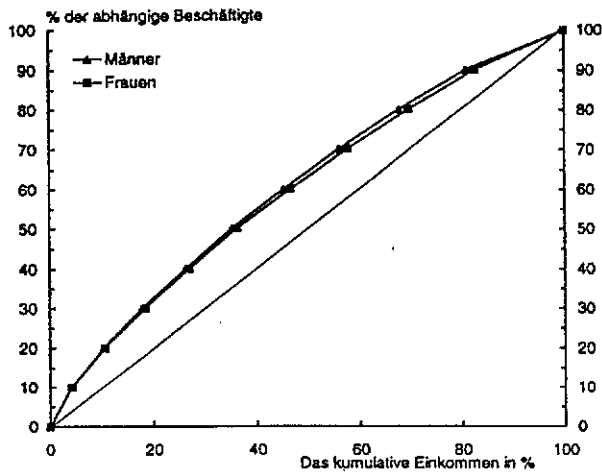


32 Österreich, Gesamtwirtschaft, Industrie und Dienstleistungen, 1995

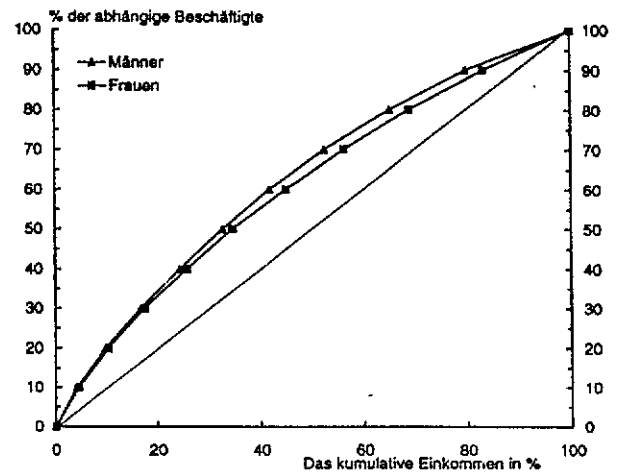


Einkommensverteilung aus Vollzeitbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, 1994 (Daten ECHP)

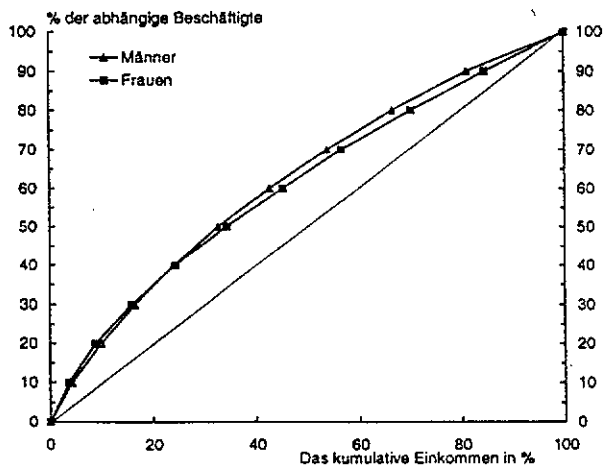
33 Belgien, 1994



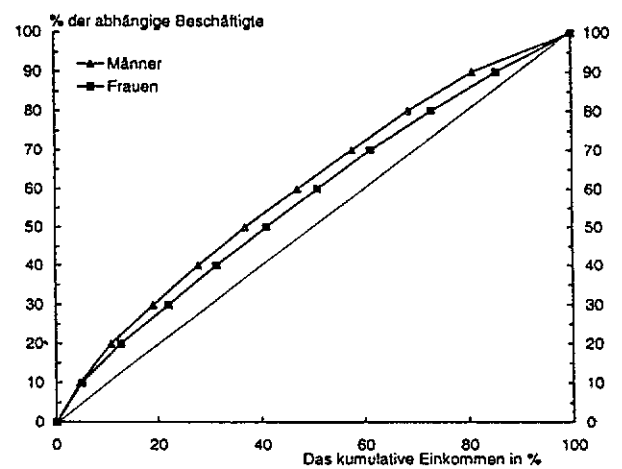
34 Dänemark, 1994



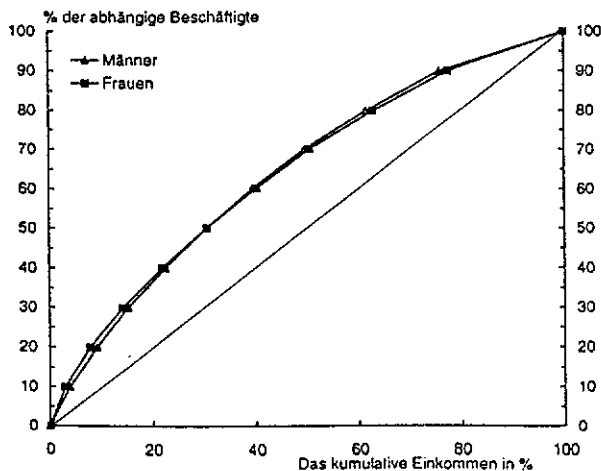
35 Deutschland, 1994



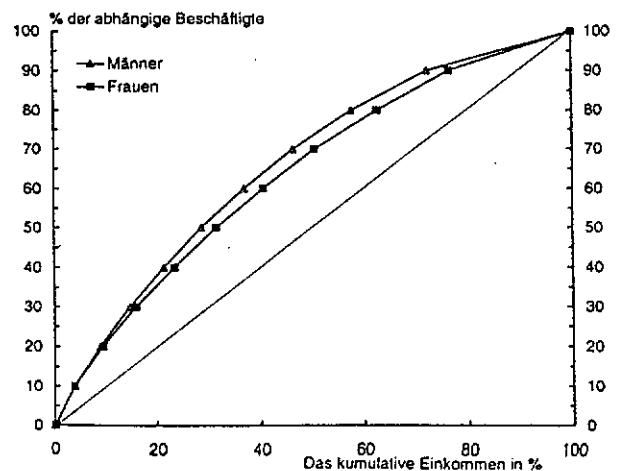
36 Griechenland, 1994



37 Spanien, 1994

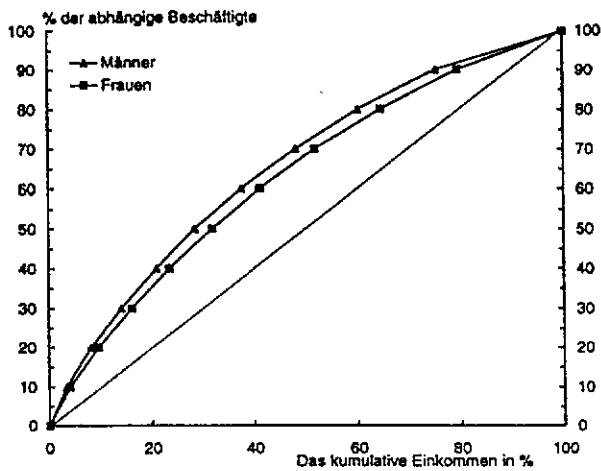


38 Frankreich, 1994

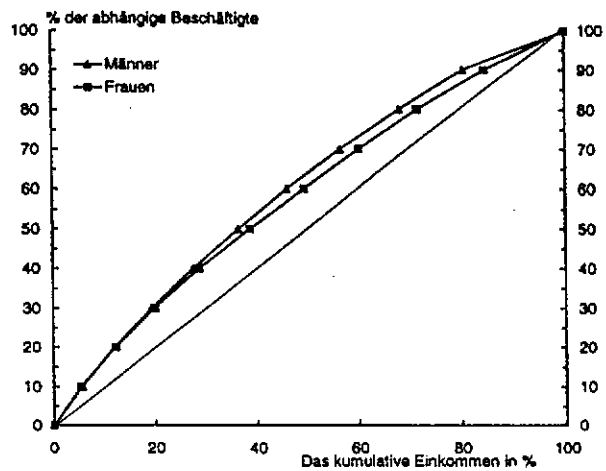


Einkommensverteilung aus Vollzeitbeschäftigung in den Mitgliedstaaten, 1994 (Daten ECHP)

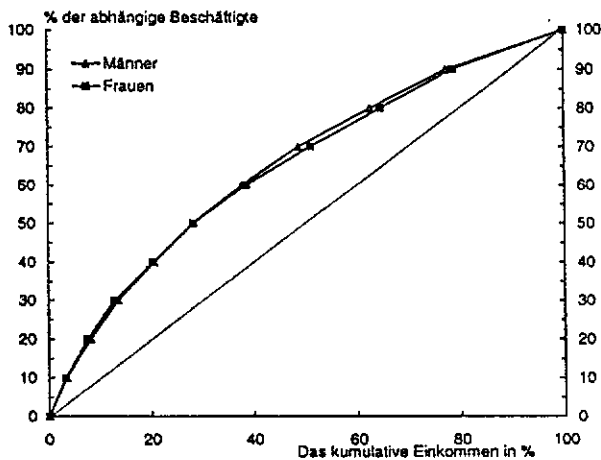
39 Irland, 1994



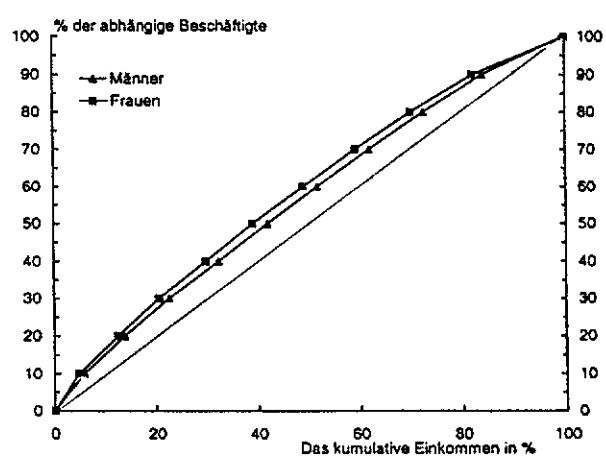
40 Italien, 1994



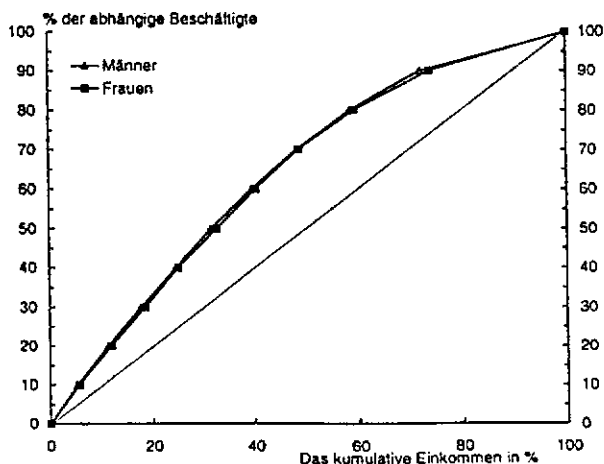
41 Luxemburg, 1994



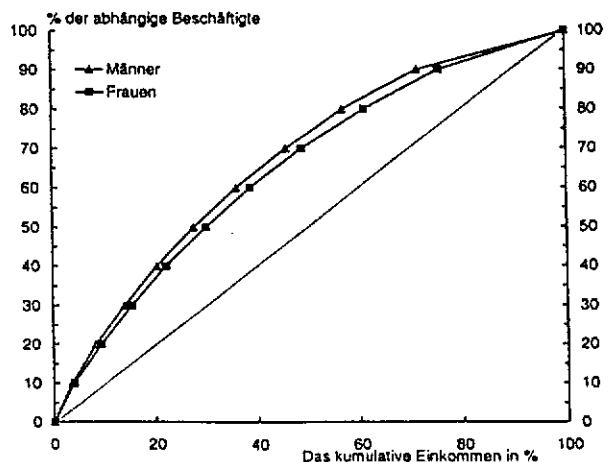
42 Niederlande, 1993



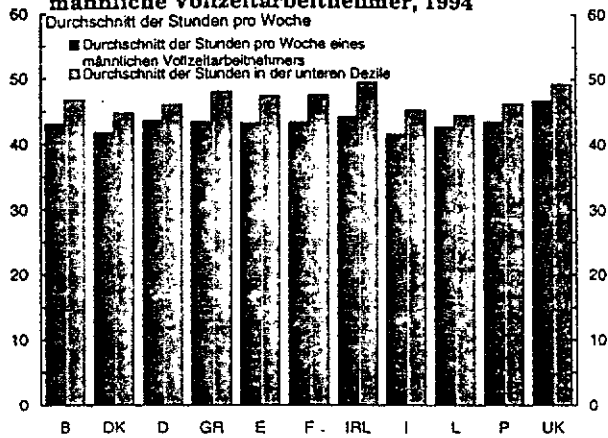
43 Portugal, 1994



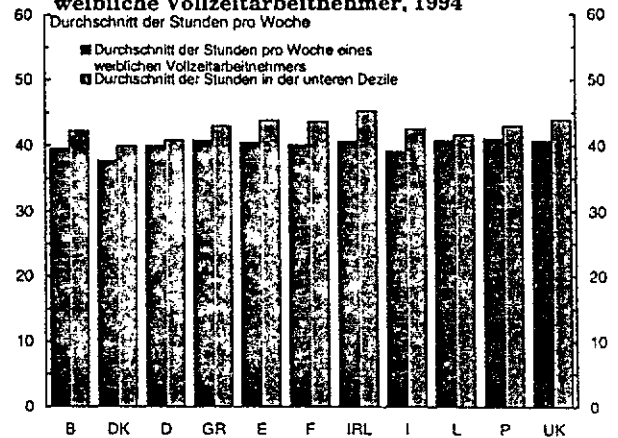
44 Vereinigtes Königreich, 1994



45 Durchschnitt der Arbeitsstunden, die normalerweise pro Woche geleistet werden, männliche Vollzeitarbeitnehmer, 1994



46 Durchschnitt der Arbeitsstunden, die normalerweise pro Woche geleistet werden, weibliche Vollzeitarbeitnehmer, 1994



25.04.97

Beschluß
des Bundesrates

Ein Fortschrittsbericht der Kommission der Europäischen
Gemeinschaften über angemessenes Arbeitsentgelt

KOM(96) 698 endg.; Ratsdok. 5192/97

Der Bundesrat hat gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG von der Vorlage Kenntnis
genommen.

Der Beschluß ist gemäß § 35 GO BR gefaßt worden.