

Teilnichtigkeit der Mindestlohnrichtlinie – Viel Lärm um nichts?

Mit Urteil vom 11.11.2025 (C-19/23, NZA 2025, 1692 – Dänemark/Parlament und Rat, in diesem Heft) hat der EuGH zwei Bestimmungen der EU-Mindestlohnrichtlinie 2022/2041 für nichtig erklärt – obwohl Generalanwalt Nicholas Emiliou zuvor für ihre Gesamtnichtigkeit wegen der Unvereinbarkeit mit Art. 153 V AEUV plädierte. Der darin geregelte Ausschluss der Zuständigkeit der EU für Arbeitsentgelte gilt laut dem Gerichtshof nur bei unmittelbaren Eingriffen. Nichtig seien daher Art. 5 II der Richtlinie, der zwingende Kriterien für die Mindestlohnfestlegung festlegt, und Art. 5 III, der eine Senkung von Mindestlöhnen unterbindet, wenn sie einer automatischen Indexierung unterliegen. Mangels sonstiger Pflichtvorgaben bleibe die Richtlinie ansonsten gültig, auch Art. 5 IV 2, wonach bei der Mindestlohnfindung Referenzwerte wie 60 % des Bruttomedianlohns verwendet werden können.

Die europarechtlichen Implikationen der Entscheidung werden zu untersuchen sein, der Eindruck einer stillschweigenden Zuständigkeitsausweitung der EU ist bereits entstanden. Urteil und Richtlinie lassen die nationale Mindestlohnbestimmung an sich unangetastet; offen bleibt, inwieweit das BMAS unter Bärbel Bas das Mediankriterium in das MiLoG implementiert. Die Mindestlohnkommission verankerte dieses schon im Januar in ihrer Geschäftsordnung, obwohl das MiLoG dieses eben bisher nicht beinhaltet. Anfang November wurden die Mindestloohnerhöhungen zum 1.1.2026 auf 13,90 EUR und zum 1.1.2027 auf 14,60 EUR beschlossen, wobei die Kommission keinen Hehl daraus machte, dass sie sich auch an den Kriterien ihrer Geschäftsordnung orientiert hat. Gleichwohl hätte der Mindestlohn bei alleiniger Verwendung des Medianparameters auf mehr als 15 EUR steigen müssen.

Der jüngst von Picker (RdA 2025, 269) anschaulich aufgezeigte Konflikt des damit verbundenen Paradigmenwechsels – weg von einer vertraglichen Austauschgerechtigkeit mit Orientierung an der Tarifentwicklung, hin zu einer sozialstaatlichen Bedarfsgerechtigkeit – ist ungeachtet des Urteils des EuGH anhand des nationalen Rechts zu bewerten, also vor allem an Art. 9 III GG. Eine Ausrichtung am Mediankriterium könnte regelmäßig dazu führen, dass der Mindestlohn an den untersten Tarifgruppen kratzt oder sie überlagert. Ob all dies jedoch zu einer Unwirksamkeit von konkreten Mindestloohnerhöhungen führt, erscheint zweifelhaft, solange diese nicht unverhältnismäßig ausfallen – schließlich hat die Kommission ein Ermessen im Rahmen ihrer Gesamtabwägung (§ 9 II 1 MiLoG). Das Vorgehen gegen eine Anpassung wäre auch praktisch wohl kaum opportun: Angesichts der allgemeinen Lohn- und Tarifentwicklungen werden auch die neuen Mindestlöhne für Arbeitgeber verkraftbar sein. Mit einem Schmunzeln – jedenfalls aus deutscher Sicht – darf man zuletzt zur Kenntnis nehmen, dass die in Art. 4 der Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung von Tarifverhandlungen inklusive des „Aktionsplans“ für Mitgliedstaaten mit einer Tarifbindung unter 80 % als in dieselbe Stoßrichtung gehend gesehen werden wie ein an den Lebensstandard gebundener staatlicher Mindestlohn, nämlich hin zur Stärkung der Tarifautonomie. Zumindest hierzulande herrscht ein eher gegenteiliges Verständnis.

