

Mai 2008

Generalangriff des EUGH auf Tarifaufonomie und Arbeitnehmerrechte – Hintergrundpapier zu den Urteilen Laval, Viking und Rüffert

Janeta Mileva, Referentin Europapolitik

Michael Popp, wiss. Mitarbeiter Ulla Lötzer, MdB

Nach Verabschiedung der Dienstleistungsrichtlinie befürchteten Gewerkschaften und Linke, dass die erreichten, schwachen Kompromisse zwischen EU-Marktfreiheiten und nationalen Sozialstandards durch die Kommission über die Hintertür wieder zurückgenommen werden bzw. einzelne Unternehmen sich ermuntert sehen gegen Sozialstandards und Mindestanforderungen vor den EUGH zu ziehen.

Diese Befürchtungen stützten sich besonders auf die berüchtigte Erwägung 39 c der DLR, in der festgelegt wurde, dass die Richtlinie der Anwendung von nationalen Rechtsvorschriften, Tarifverträgen oder Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen (nur) dann nicht im Wege steht, wenn sie aus Gründen des Schutzes der Arbeitnehmer gerechtfertigt, nichtdiskriminierend, erforderlich und verhältnismäßig sind.

Die drei EuGH-Urteile der letzten Monate (Laval, Viking und Rüffert) haben diese Befürchtungen bestätigt. Es wurde jeweils der Vorrang der wirtschaftlichen Grundfreiheiten des EU-Binnenmarktes vor dem Schutz von ArbeitnehmerInnen in den Bereichen Streikrecht und Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen festgeschrieben. Die drei Urteile markieren einen Generalangriff auf die Tarifaufonomie. Weitere Urteile zum Postmindestlohn (Fall TNT) liegen an und eine Prozesswelle zu Umweltstandards, der Handwerksordnung oder anderen sog. ‚bürokratische Hürden für Unternehmen‘ ist zu erwarten.

Insbesondere das Rüffert-Urteil zeigt auf dramatische Weise die unmittelbaren Auswirkungen auf den bundesdeutschen Sozialstaat und hat die Anwendung eines der zentralen Erfolgsprojekte der LINKEN – das Berliner Landesvergabegesetz – in Frage gestellt. Öffentliche Aufträge hätten danach in Berlin nur noch an Unternehmen gehen dürfen, die nach Tarif, mindestens aber 7,50 Euro die Stunde bezahlen. Nach dem Urteil hat der Senat die Vergabestellen informiert, dass die Tariftreueerklärungen nicht mehr eingefordert werden dürfen, die Tariftreueverpflichtung wird aus dem Landesvergabegesetz gestrichen und auf Mindestlöhne nach dem Entsendegesetz reduziert. Im Bundesrat sind die Länder Berlin und Bremen mittlerweile einer Entschließung von Rheinlandpfalz beigetreten, die eine europarechtskonforme Absicherung von Tariftreue Regelungen fordert (Bundesratsdr. 254/08). Harald Wolf bezeichnete das Verbot von Tariflöhnen für öffentliche Aufträge als „verheerend und von neoliberalen Zeitgeist geprägt“ und kündigte an, dass die rot-rote Koalition auch vor diesem Hintergrund dem Vertrag von Lissabon im Bundesrat nicht zustimmen werde.

Zu den drei Urteilen im Einzelnen:

- Das finnische Unternehmen „**Viking Line**“ hatte beschlossen eine Fähre umzuflaggen, um eine estnische Besatzung zu den in Estland geltenden niedrigeren Löhnen beschäftigen zu können. Die finnische Seeleute-Gewerkschaft (FSU) hat ihre Streikabsicht angekündigt und „Viking Line“ aufgefordert, im Falle einer Umflaggung das finnische Recht weiter zu beachten, die finnische Besatzung nicht zu entlassen und einen Tarifvertrag abzuschließen. Der EUGH hat in seinem Urteil vom 11. Dezember 2007 festgestellt, dass der von den finnischen Gewerkschaften beabsichtigte Streik unverhältnismäßig sei, die Niederlassungsfreiheit von „Viking Line“ beschränkt und damit gegen EU-Recht verstößt.
- Im Fall „**Laval/Vaxholm**“ handelt es sich um die lettische Gesellschaft „Laval“, die Arbeitnehmer/innen aus Lettland nach Schweden entsandte, um eine Schule zu renovieren. Da in Schweden der Mindestlohn für entsandte Arbeitnehmer/innen nicht per Gesetz, sondern durch Tarifverhandlungen festgelegt wird, nahmen die schwedische Bauarbeitergewerkschaft und „Laval“ Verhandlungen auf. Dennoch unterzeichnete „Laval“ einen Tarifvertrag mit der lettischen Bauarbeitergewerkschaft, worauf die schwedische Gewerkschaft sämtliche Baustellen von „Laval“ in Schweden blockierte. „Laval“ verklagte die Gewerkschaften und beantragte Schadenersatz. Der EuGH hat in seinem Urteil vom 18. Dezember 2007 festgestellt, dass das Streikrecht zwar anzuerkennen ist und Bestandteil des Gemeinschaftsrechts darstellt. Dieses Recht könne sich jedoch nicht dem Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts und insbesondere dem Anwendungsbereich der Grundfreiheiten entziehen. Das Mindestmaß an Schutz für entsandte Arbeitnehmer/innen sei von der Entsende-RL festgelegt und jeder Versuch, durch Kollektivmaßnahmen ein Unternehmen zum Abschluss eines Tarifvertrags zu zwingen, der über den Mindestschutz der Entsende-RL hinausgeht, stelle eine Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit dar.
- Der Fall „**Rüffert**“ wurde gegen die Tariftreuregelung des niedersächsischen Vergabegesetzes geurteilt. Beim Neubau eines Gefängnisses bei Göttingen arbeiteten 53 Mitarbeiter eines Subunternehmens der Firma Objekt und Bauregie für 46 % des Tariflohns. Bei einer Prüfung durch die Vergabestelle wurde festgestellt, dass die polnische Firma den Arbeitnehmer/innen nicht das Entgelt entsprechend dem örtlich anwendbaren Baugewerbe-Tarifvertrag bezahlt, sondern nur 46,57% des gültigen Mindestlohns. Darauf wurde der Auftrag entzogen und der Auftragnehmer zog vor Gericht. Das OLG Celle setzte das Verfahren aus und ersuchte den Europäischen Gerichtshof festzustellen, ob das Landesvergabegesetz mit der Dienstleistungsfreiheit vereinbar ist.

Der EuGH urteilte wie folgt: Die Verpflichtung ortsübliche Tariflöhne zu zahlen (hier der Baugewerbe-TV) gilt als Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit und darf deshalb nicht zur Bedingung von öffentlichen Aufträgen gemacht werden. Lediglich eine Verpflichtung auf gesetzliche Mindestlöhne und allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge würde nach der Entsende-Richtlinie den Schutz von Arbeitnehmern sichern und damit eine Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit rechtfertigen. Die darüber hinausgehende Tariftreueverpflichtung sichere gerade nicht die faktische Gleichstellung von ausländischen mit deutschen Arbeitnehmern, „sondern sie verhindere die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus einem anderen Mitgliedstaat als der Bundesrepublik Deutschland im deutschen Hoheitsgebiet, da ihr Arbeitgeber seinen Kostenvorteil nicht in den Wettbewerb einbringen könne.“ Mindestlöhne würden nach dieser Rechtsprechung zur Lohnobergrenze, inländische Unternehmen, die sich an Tarifverträge halten müssen, würden diskriminiert.

Politischer Handlungsbedarf

EU-Ebene

- Wir werden weiter gegen den Lissabonner Vertrag kämpfen und sollten diese Auseinandersetzung argumentativ mit den drei Urteilen verknüpfen: Auf EU-Ebene muss der Vorrang der Grundrechte und des mitgliedstaatlichen Sozialstaatsprinzips vor den Grundfreiheiten sowie das Ziel der Sozialstaatlichkeit Verfassungsrang bekommen.
- Die EU-Verträge sollen deshalb mit einer Fortschrittsklausel oder mit einem Protokoll ergänzt werden, die das Verhältnis zwischen Grundfreiheiten des Binnenmarktes und Grundrechten klar definieren. Die Ratifikation des Lissabonner Vertrages muss solange ausgesetzt werden. Nur so können weitere EuGH-Urteile im Geiste ‚Rüffert‘ verhindert werden. Nach der Zustimmung im Bundestag liegt die Ratifikation jetzt in Bundesrat.
- Diese Forderung muss ergänzt werden um eine grundsätzliche Kritik am rechtssetzenden Charakter des EuGH, der sich mit diesen Urteilen in aller Deutlichkeit über bundesdeutsche und europäische Sozialstandards hinwegsetzt.
- Als Konsequenz aus der Bundesratsinitiative der Länder Rheinland-Pfalz, Bremen und Berlin folgt: Die Bundesregierung muss sich für die Absicherung des Rechtes auf Tarifverhandlungen und die Absicherung durch Tariftreue bei öffentlichen Aufträgen in der Vergaberichtlinie und / oder der Entsenderichtlinie einsetzen, um die Gültigkeit von Tarifverträgen am Arbeitsort sicherzustellen. Ergänzend zu unserem Antrag Vergaberecht, werden wir eine entsprechende Initiative in den Bundestag einbringen.

Bundesebene

- Auf nationaler Ebene muss die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen und die Aufnahme von weiteren Branchen in das Entsendegesetz erleichtert werden.
- Im Bundestag werden wir einen Antrag einbringen um die Tariftreue europarechtlich abzusichern und die Bundesregierung auffordern im aktuellen Entwurf zur bundesdeutschen Vergaberechtsreform neben anderen sozialen und ökologischen Kriterien eine Tariftreuregelung zu verankern, die alle Tarife umfasst (siehe auch unseren Antrag 16/6930 dazu, dessen zweite Lesung, die erste Chance für eine parlamentarische Öffentlichkeit bietet). Die Linke wird die Reform des Vergabegesetzes in Anhörungen und Anfragen zum Thema machen und Änderungsanträge dazu vorlegen.
- Die Bundesregierung soll einen gesetzlichen Mindestlohn als Untergrenze einführen, die auch bei der Entsendung von Arbeitnehmern aus anderen EU-Staaten zu beachten ist.
- Tariflöhne, die oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen, sollen als Branchenmindestlöhne festgeschrieben werden. Dazu sollen Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetz vereinfacht werden.

Länderebene

- Das Land Berlin wird dem Lissabonner Vertrag im Bundesrat voraussichtlich nicht zustimmen.
- Das niedersächsische Wirtschaftsministerium verkündet noch am Tag der Urteilsverkündung, dass die laufende Evaluierung der Tariftreue abgebrochen und sie stattdessen nun schnellstmöglich abgeschafft werden solle. Auch der Berliner Senat hat mittlerweile angekündigt, die Mindestlohnregelung nur auf die Branchen anzuwenden, in denen es allgemeinverbindliche tarifliche Mindestlöhne gibt.
- In Reaktion auf das Urteil gibt eine Reihe von Länderinitiativen: In NRW wurde vom Landesrat beschlossen, am 1. Mai eine Petition für eine neue Vergaberegung zu beginnen, die Tariftreue und andere soziale und ökologische Kriterien umfasst und von der Landesregierung ebenfalls eine Bundesratsinitiative einfordert. Diese kann als Muster für eine länderspezifische oder kommunale Öffentlichkeitsarbeit benutzt werden. In Niedersachsen hat die Linksfraction in ihrem ersten Antrag eine Änderung des Landesvergabegesetzes gefordert, so dass das Land nur noch Aufträge an Unternehmen vergibt, die Tariflohn, mindestens jedoch 8 Euro pro Stunde zahlen. Nach dem Urteil steht sie in engem Kontakt zum DGB. Ähnliche Forderungen bzw. Anträge wurden aktuell in Mecklenburg-Vorpommern (Drs. 5 /1418), Hessen und Hamburg eingebracht.