

Arbeitsbereich Angestellten- und Beamtenpolitik – Ilse Schaad

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Informationen für Beschäftigte an Bildungseinrichtungen

Aktuelles aus der Rechtsprechung

Die Tariftreue als Vergabekriterium bei öffentlichen Aufträgen-

Und wie weit sie nach der Entscheidung des EuGH ihre Schatten wirft

Einleitung

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat mit seinem Urteil vom 3. April 2008 (C-346/06) entschieden, dass ein Verstoß gegen Art 49 (freier Dienstleistungsverkehr) vorliegt, wenn bei der Vergabe eines öffentlichen Auftrages vertraglich die Verpflichtung festgehalten wird, die geltenden Tarifverträge einzuhalten. Eine Ausnahme lässt der EuGH nur dann zu, wenn der einzuhaltende Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Sachverhalt

Das Land Niedersachsen erteilte im Herbst 2003 nach öffentlicher Ausschreibung einen Auftrag für Rohbauarbeiten beim Bau einer Justizvollzugsanstalt an ein Unternehmen. Der Vertrag enthielt die Verpflichtung zur Einhaltung der geltenden Tarifverträge, insbesondere der Verpflichtung, den auf der Baustelle eingesetzten Arbeitnehmern mindestens das am Ort der Ausführung tarifvertraglich vorgesehene Entgelt zu zahlen.

Das beauftragte Unternehmen bediente sich bei der Erfüllung seiner vertraglichen Verpflichtungen einer in Polen ansässigen Firma. Im Sommer 2004 kam der Verdacht auf, dass das Unternehmen bei dem Bauvorhaben Arbeiter zu einem Lohn beschäftigte, der unter dem in dem Tarifvertrag vorgesehenen Lohn lag. Das Land Niedersachsen kündigte daraufhin den mit dem beauftragten Unternehmen geschlossenen Werkvertrag und stützte seine Kündigung unter anderem auf den Verstoß gegen die vereinbarte Tariftreuepflicht.

Das beauftragte Unternehmen klagte vor dem Landgericht Hannover die Werklohnforderung ein. Das Gericht stellte in erster Instanz fest, dass diese Forderung durch die Aufrechnung des Landes Niedersachsen mit einem Vertragsstrafenanspruch erloschen sei. Gegen dieses Urteil legte das beauftragte Unternehmen Berufung beim Oberlandesgericht (OLG) Celle ein.

Das OLG Celle ist der Auffassung, dass die Entscheidung des Rechtsstreites davon abhängt, ob die Tariftreueverpflichtung mit der Dienstleistungsfreiheit nach Art 49 vereinbar sei.

Aus diesem Grund hat das OLG das Verfahren ausgesetzt und dem EuGH folgende Frage zur Vorabentscheidung vorgelegt:

Stellt es eine nicht gerechtfertigte Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit nach dem EG-Vertrag dar, wenn dem öffentlichen Arbeitgeber durch ein Gesetz aufgegeben wird, Aufträge für Bauleistungen nur an solche Unternehmen zu vergeben, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung dieser Leistungen mindestens das am Ort der Ausführung tarifvertraglich vorgesehene Entgelt zu bezahlen?

Das Gericht begründet seine Fragestellung damit, dass die Tariftreue seiner Ansicht nach zur Folge habe, dass Bauunternehmen anderer Mitgliedstaaten ihren Arbeitnehmern Entgelte mit regelmäßig höherem Niveau zahlen müssten, da diese am Ort der Auftragsausführung in Deutschland gelten würden. Durch dieses Erfordernis verlören die Unternehmen ihren aufgrund geringerer Lohnkosten bestehenden Wettbewerbsvorteil. Daher stelle die Tariftreuepflicht eine Beeinträchtigung für Personen oder Unternehmen aus anderen Mitgliedsstaaten als der Bundesrepublik dar.

Das Gericht bezweifelt, dass die Tariftreueverpflichtung durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses gerechtfertigt sei, zumal die Verpflichtung darüber hinaus gehe, was für den Schutz des Arbeitnehmers notwendig sei. Nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz seien Mindestlohnstandards markiert, die zum Schutze des Arbeitnehmers erforderlich seien. Für die ausländischen Arbeitnehmer bewirke die Tariftreuepflicht aber gerade nicht ihre faktische Gleichstellung mit den deutschen Arbeitnehmern, sondern sie verhindere die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern im deutschen Hoheitsgebiet, da ihr Arbeitgeber seinen Kostenvorteil nicht in den Wettbewerb einbringen könne.

Entscheidungsgründe

Der EuGH ist der Ansicht, dass keine Möglichkeit besteht, einen ausländischen Vertragsvertragspartner zur Einhaltung deutscher Tarifverträge vertraglich zu verpflichten. Eine Mindestlohngarantie auch für ausländische Arbeitnehmer könne sich nur dann ergeben, wenn ein auf diese Branche geltender Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist.

Der EuGH beruft sich dabei auf die Richtlinie 97/71, die besagt, dass nur dann Mindestlohnstandards garantiert werden können und müssen, wenn Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder Allgemeinverbindlichkeitserklärungen festgelegt sind. Eine vertragliche Verpflichtung kann dagegen nicht begründet werden.

Die Richtlinie 97/71 besagt zudem, dass Mitgliedstaaten, die kein System für eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen haben, auch Tarifverträge zugrunde legen können, die für alle in den jeweiligen geografischen Bereich fallenden oder die betreffenden Tätigkeiten oder das betreffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind.

Für den vorliegenden Fall bedeutet dies, dass nach der Auffassung des EuGH beide Alternativen nicht gegeben sind und folglich eine Verpflichtung zur Einhaltung von Mindestlöhnen nicht

bestanden habe. Das in Niedersachsen geltende Landesvergabegesetz sei keine Rechtsvorschrift im Sinne der Richtlinie, so dass sich daraus keine Verpflichtung bezüglich der Zahlung von Mindestlöhnen ergeben kann. Nicht berücksichtigt ist bei diesem Gedanken allerdings die Tatsache, dass das Landesvergabegesetz auf die geltenden Baugewerbe-Tarifverträge verweist und somit aufgrund dieser Verweisung sehr wohl ein Mindestlohnsatz festgelegt ist.

Weiterhin sei der Baugewerbe-Tarifvertrag kein für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes oder ein im sonstigen Sinn für allgemein verbindlich erklärter Tarifvertrag, so dass auch diese Möglichkeit, eine Verpflichtung zur Zahlung eines Mindestlohnes, entfällt.

Da zudem die Bundesrepublik Deutschland grundsätzlich ein Mitgliedstaat sei, in dem ein System der Allgemeinverbindlichkeitserklärung bestehe, sei sie nicht berechtigt, einem in einem anderen Mitgliedstaat ansässigen Unternehmen vorzuschreiben, einen Lohnsatz wie im Tarifvertrag vorgesehen zu zahlen und dies als vertragliche Pflicht auszugestalten.

Weiterhin könne auch nicht davon ausgegangen werden, dass der durch die vertragliche Verpflichtung festgelegte tarifliche Lohnsatz für die Arbeitnehmer als günstigere Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen im Sinne der Richtlinie angesehen werden und damit Gültigkeit erlangen kann.

Die Richtlinie lasse sich insbesondere nicht dahingehend auslegen, dass einem Aufnahmemitgliedstaat erlaubt wird, die Erbringung von Dienstleistungen in seinem Hoheitsgebiet davon abhängig zu machen, dass Arbeitsbedingungen eingehalten werden, die über ein Mindestmaß an Schutz hinausgehen. Die Richtlinie sehe ausdrücklich nur den Grad an Schutz vor, den der Aufnahmemitgliedstaat in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen zugunsten der von diesen in sein Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmern abzuverlangen berechtigt sei.

Dies habe zur Folge, dass das Schutzniveau, das den entsandten Arbeitnehmern im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaates garantiert sei, auf den Inhalt der Richtlinie beschränkt sei. Dies müsse umso mehr gelten, als dass die in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen aus freien Stücken im Aufnahmemitgliedstaat einem womöglich günstigeren Tarifvertrag beitreten könne.

Daher sei ein Mitgliedstaat nicht berechtigt, in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen einen Lohnsatz, der im Baugewerbe-Tarifvertrag vorgesehen ist, vertraglich aufzuerlegen.

Diese Auslegung der Richtlinie sei auch durch deren Würdigung im Lichte des Art 49 bestätigt, da diese Richtlinie insbesondere darauf abziele, den freien Dienstleistungsverkehr zu verwirklichen, der eine der vom EG-Vertrag garantierten Grundfreiheiten sei. Weder das Ziel des Arbeitnehmerschutzes noch der Schutz der autonomen Ordnung des Arbeitslebens durch Koalitionen könne den Abschluss einer vertraglichen Verpflichtung rechtfertigen. Das Gericht übersieht in diesem Zusammenhang, dass es durch seine Rechtsprechung deutlich die Unternehmerrechte höher bewertet als die Rechte der Arbeitnehmer und sogar die

Koalitionsfreiheit, die sowohl verfassungsrechtlich als auch europarechtlich geschützt und verankert ist, zurück stehen lässt.

Nach alledem hat der EuGH die Vorlagefrage wie folgt beantwortet :

Die Richtlinie 97/71, ausgelegt im Lichte des Art 49 EG, steht einer gesetzlichen Maßnahme eines Hoheitsträgers entgegen, mit der dem öffentlichen Auftraggeber vorgeschrieben wird, Aufträge für Bauleistungen nur an solche Unternehmen zu vergeben, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmern bei der Ausführung dieser Leistungen mindestens das am Ort der Ausführung tarifvertraglich vorgesehene Entgelt zu zahlen.

Rechtliche Wertung

Der EuGH hat mit seiner Entscheidung der Gewährleistung von Mindeststandards zum Schutz von Arbeitnehmerrechten im Wege gesetzlicher Vergabebedingungen eine Absage erteilt. Lediglich die nicht in allen Mitgliedstaaten vorhandene Möglichkeit der Allgemeinverbindlichkeitserklärung kann garantieren, dass ausländische Arbeitnehmer einen in den Mitgliedstaaten tarifvertraglich vereinbarten Mindestlohn erhalten.

Dem Gericht ist zwar zu zustimmen, dass Art 49 EG als eine der garantierten Grundfreiheiten eine hohe Bedeutung zuzusprechen ist; aber auch der dadurch geschützte freie Dienstleistungsverkehr ist nicht schrankenlos zu gewährleisten, wenn dies auf Kosten von Arbeitnehmern geschieht.

Die Entscheidung des EuGH hat deutlich die Unternehmerrechte zu Lasten der Rechte der Arbeitnehmer gestärkt.

Vielmehr hätte eine sorgfältige und differenzierte Abwägung der Interessen stattfinden müssen, die auch berücksichtigt, dass Ausbeutung und der Verdrängungswettbewerb durch Dumping-Löhne nicht mit den Zielen eines sozialen Europas vereinbar ist.

Nicht allein der Wettbewerbsvorteil ist zu schützen. Vielmehr muss die Möglichkeit ausgeschlossen werden, dass Mindeststandards derart unterlaufen werden, dass sie nur noch pro forma für gültig erklärt werden. Dies ist nicht Ziel gewerkschaftlicher Arbeit und damit werden sich die Gewerkschaften auch nicht zufrieden geben.

Der EuGH entscheidet damit gegensätzlich zum Bundesverfassungsgericht, das in seiner Entscheidung vom 11. Juni 2006 (1 BvL 4/00) die Berliner Vergaberichtlinien als verfassungskonform angesehen hat. Die unterschiedliche Bewertung nationaler und europäischer Gerichte war vor einigen Jahren schon einmal intensives Diskussionsthema in Fachkreisen. Diese Diskussion erhält durch die neue Entscheidung des EuGH neue Nahrung.

Bearbeitung: Katrin Löber

Stand: Mai 2008



Gute Planung zahlt sich aus. Mit staatlicher Förderung für das Alter vorsorgen.

Riester-Rente mit Sondertarif für Gewerkschaftsmitglieder

Das RentenPlus des DGB ist eine Riester-Rente zum günstigen Sondertarif, exklusiv für Gewerkschaftsmitglieder ohne betriebliche Altersvorsorge und deren Angehörige. Hierfür haben wir namhafte Unternehmen gewinnen können.

Die Vorteile sind

- hohe Rente
- hohe staatliche Förderung
- günstige Sondertarife
- gute Beratung

Überzeugen Sie sich selbst! Fordern Sie unverbindlich ein persönliches Angebot bei einem der folgenden Unternehmen an:

Rentenversicherung Tarifvariante „Klassik“ oder „Chance“

Debeka (Konsortialführer)

Tel.: 0180-5006590-10

BHW

Tel.: 0180-5006590-20

DBV-Winterthur

Tel.: 0180-5006590-30

DEVK

Tel.: 0180-5006590-40

HUK-COBURG

Tel.: 0180-5006590-50

NÜRNBERGER

Tel.: 0180-5006590-60

Fondssparplan „UniProfiRente“

BBBank

Tel.: 0180-5006590-70

www.das-rentenplus.de

empfohlen von:



Bitte per Fax an 069/78973-102 oder GEW-Hauptvorstand, Reifenberger Str. 21, 60489 Frankfurt

GEW stärken – ich bin dabei

Bitte in Druckschrift ausfüllen.

Ihre Daten sind entsprechend den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes geschützt.

Vorname/Name

E-Mail

Straße/Nr.

Berufsbezeichnung/-ziel beschäftigt seit Fachgruppe

Land/PLZ/Ort

Name/Ort der Bank

Geburtsdatum/Nationalität

Kontonummer BLZ

Bisher gewerkschaftlich organisiert bei von bis (Monat/Jahr)

Tarif/Besoldungsgebiet

Telefon Fax

Tarif/Besoldungsgruppe Stufe seit

Jedes Mitglied der GEW ist verpflichtet, den satzungsgemäßen Beitrag zu entrichten und seine Zahlungen daraufhin regelmäßig zu überprüfen. Mit meiner Unterschrift auf diesem Antrag erkenne ich die Satzung der GEW an und ermächtige die GEW zugleich widerruflich, den von mir zu leistenden Mitgliedsbeitrag vierteljährlich von meinem Konto abzubuchen.

Bruttoeinkommen € monatlich (falls nicht öffentlicher Dienst)

Ort/Datum Unterschrift

Betrieb/Dienststelle Träger

Straße/Nr. des Betriebes/der Dienststelle PLZ/Ort

Beschäftigungsverhältnis

- Honorarkraft
- angestellt
- beamtet
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Prozent
- in Rente/pensioniert
- Altersteilzeit
- befristet bis _____
- arbeitslos
- beurlaubt ohne Bezüge
- teilzeitbeschäftigt mit
___ Std./Woche
- im Studium
- in Elternzeit
- Referendariat/
Berufspraktikum
- Sonstiges

Ihr Mitgliedsbeitrag:

- Beamtinnen und Beamte zahlen 0,75 Prozent der 6. Stufe.
- Angestellte zahlen 0,7 Prozent der Entgeltgruppe und Stufe, nach der vergütet wird.
- Der Mindestbeitrag beträgt immer 0,6 Prozent der untersten Stufe der Entgeltgruppe I des TVöD.

- Arbeitslose zahlen ein Drittel des Mindestbeitrages.
 - Studierende zahlen einen Festbetrag von 2,50 Euro.
 - Mitglieder im Referendariat oder Praktikum zahlen einen Festbetrag von 4 Euro.
 - Mitglieder im Ruhestand zahlen 0,66 Prozent ihrer Ruhestandsbezüge.
- Weitere Informationen sind der Beitragsordnung zu entnehmen.

Vielen Dank!
Ihre GEW