

Kleine Anfrage

der Abgeordneten Dr. Diether Dehm, Monika Knoche, Dr. Lothar Bisky, Wolfgang Gehrke, Heike Hänsel, Inge Höger, Dr. Hakki Keskin, Ulla Lötzer, Kornelia Möller, Alexander Ulrich und der Fraktion DIE LINKE.

Auswirkungen der Urteile „Viking“, „Laval“ und „Rüffert“ des Gerichtshofes der Europäischen Gemeinschaften

Der Gerichtshof der Europäischen Gemeinschaften (EuGH) hat in seinen Urteilen „Viking“ (Rs. C-438/05) vom 11. Dezember 2007 und „Laval“ (Rs. C-341/05 vom 18. Dezember 2007) erstmalig die Vereinbarkeit kollektiver Maßnahmen nationaler Gewerkschaften und transnational agierender Arbeitnehmerverbände mit dem Gemeinschaftsrecht überprüft. Er stellt dabei fest, dass das Recht auf Streik trotz Artikel 137 Abs. 5 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) aus dem Anwendungsbereich des Gemeinschaftsrechts nicht ausgeschlossen und daher Beschränkungen unterworfen werden könne. Eine Einschränkung der Niederlassungsfreiheit nach Artikel 49 EGV durch das Recht auf Durchführung von kollektiven Maßnahmen lasse sich nur durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses rechtfertigen („Viking“). Die Richtlinie 96/71/EG vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen (Entsende-RL) erlaube nach EuGH den Aufnahmemitgliedstaaten nicht, das Erbringen einer Dienstleistung in ihrem Hoheitsgebiet von der Einhaltung anderer als der in Artikel 3 Entsende-RL verankerten Mindeststandards für die Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen abhängig zu machen („Laval“). Das Recht auf Durchführung kollektiver Maßnahmen für besserstellende Tarifverträge gegen Unternehmen, welche ihren Sitz in einem Mitgliedstaat haben und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entsprechend der Entsende-RL in einen anderen Mitgliedstaat entsandt haben (entsendende Unternehmen), stellten eine Beschränkung des freien Dienstleistungsverkehrs dar. Diese Beschränkung lasse sich auch nur durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses rechtfertigen, welche insbesondere dann nicht gegeben seien, wenn nationale Vorschriften über Mindestlöhne fehlten.

In seinem Urteil „Rüffert“ (Rs. C-346/06) vom 3. April 2008 setzt sich der EuGH mit der Vereinbarkeit des niedersächsischen Vergabegesetzes, das für die öffentliche Vergabe von Bauaufträgen eine schriftliche Verpflichtung zur Einhaltung des am Ort der Auftragsausführung tarifvertraglich vorgesehenen Entgeltes vorsieht, mit dem EU-Recht auseinander. Dabei knüpft der EuGH an seine Begründung im „Laval“-Urteil an und stellt fest, dass derartige gesetzliche Bestimmungen, die über die als Mindestmaß an Schutz in der Entsende-RL vorgeschriebenen Bedingungen hinausgehen, mit der Entsende-RL und mit der Dienstleistungsfreiheit nach Artikel 49 EGV nicht vereinbar seien.

Wir fragen die Bundesregierung:

1. Wie beurteilt die Bundesregierung die Bedeutung der drei EuGH-Urteile in Bezug auf das Verhältnis zwischen Grundrechten, insbesondere sozialen Grundrechten, und Grundfreiheiten des EG-Binnenmarktes, und welche Gespräche haben diesbezüglich auf EU-Ratsebene bzw. mit der zuständigen EU-Kommission bisher stattgefunden?
2. Wie beurteilt die Bundesregierung die Forderung des Europäischen Gewerkschaftsbundes, den Vertrag von Lissabon mit einer sogenannten Fortschrittsklausel oder mit einem zusätzlichen Sozialprotokoll zu ergänzen, und gibt es auch in anderen Mitgliedstaaten der EU im Zusammenhang mit diesen drei Urteilen des EuGH konkrete Forderungen nach einer nötigen Ergänzung des Vertrages von Lissabon?
3. Sieht die Bundesregierung nun den Grundrechtenschutz durch das Grundgesetz weiterhin wirksam durch die Europäische Union und Entscheidungen des EuGH entsprechend dem Solange-II-Beschluss des Bundesverfassungsgerichts gewährleistet?
4. Welcher Handlungsbedarf ergibt sich nach Einschätzung der Bundesregierung aus den drei EuGH-Urteilen:
 - a) mit Bezug auf Initiativen der Bundesregierung auf EU-Ebene zur Änderung des Primär- und Sekundärrechts der EU,
 - b) mit Bezug auf Änderungen im Rahmen des deutschen Rechts?
5. Teilt die Bundesregierung die Einschätzung des Mitglieds des Sachverständigenrats zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Prof. Peter Bofinger, dass eine produktivitätsorientierte Lohnfindung eine notwendige Bedingung für eine dauerhafte Investitionsneigung von Unternehmen und somit ökonomischen Strukturwandels ist (vgl. Handelsblatt, 26. April 2005)?
6. Wenn ja, welche Auswirkungen hat nach Einschätzung der Bundesregierung die Tendenz der Rechtssprechung des EuGH in den Rechtssachen „Laval/Vaxholm“ sowie „Rüffert“, eine dynamische Lohnfindung im Anwendungsbereich der Dienstleistungsfreiheit des Binnenmarktes auf das Niveau gesetzlicher bzw. allgemeinverbindlicher Mindestlöhne zu begrenzen, auf die ökonomische Entwicklung des Binnenmarktes?
7. Teilt die Bundesregierung die Einschätzung des ehemaligen Staatssekretärs im Bundesministerium der Finanzen und Chefvolkswirtes der UN-Handelskonferenz, Dr. Heiner Flassbeck, dass eine produktivitätsorientierte Lohnfindung im Rahmen der nationalen Tarifsysteme eine notwendige Bedingung für den ökonomischen Aufholprozess der neuen Beitrittsländer der EU sowie für einen geordneten Wettbewerb ist, da Unternehmen aus Hochlohnländern bei Erosion des heimischen Tarifgefüges sowohl von ihrem Produktivitätsvorteil als auch von niedrigeren Löhnen profitieren würden (vgl. FINANCIAL TIMES DEUTSCHLAND, 15. April 2005, S. 26)?
8. Wenn ja, welche Auswirkungen hat nach Einschätzung der Bundesregierung die Tendenz der Rechtssprechung des EuGH in den Rechtssachen „Laval/Vaxholm“ sowie „Rüffert“, eine dynamische Lohnfindung im Anwendungsbereich der Dienstleistungsfreiheit des Binnenmarktes auf das Niveau gesetzlicher bzw. allgemeinverbindlicher Mindestlöhne zu begrenzen, auf den ökonomischen Aufholprozess der Beitrittsländer?

9. Welche Auswirkungen hat das „Viking“-Urteil nach Meinung der Bundesregierung
 - a) auf das nationale Arbeitsrecht, insbesondere auf die sozialen Rechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - b) auf die Tarifautonomie nach Artikel 9 Abs. 3 des Grundgesetzes (GG),
 - c) auf die Rechtssicherheit von Arbeitnehmerverbänden bei der Durchführung von kollektiven Maßnahmen im Rahmen von Tarifverhandlungen,
 - d) auf die Systeme der sozialen Sicherheit in Deutschland und in den anderen EU-Mitgliedstaaten?
10. Welche Konsequenzen sind nach Einschätzung der Bundesregierung aus der im „Viking“-Urteil festgestellten unmittelbaren Geltung des Artikels 43 EGV für private Unternehmen gegenüber Gewerkschaften hinsichtlich der Anzahl möglicher Schadenersatzklagen gegen Arbeitnehmerverbände zu erwarten?
11. Fördern nach Einschätzung der Bundesregierung die EuGH-Urteile „Viking“, „Laval“ und „Rüffert“ die Verlagerung von Unternehmen in Länder mit niedrigeren Sozialstandards und besteht hier gegebenenfalls die Gefahr von
 - a) Lohn- und Sozialdumping,
 - b) Steuer- und Tarifflicht?
12. Welche Auswirkungen hat das Urteil „Laval“ nach Meinung der Bundesregierung
 - a) auf das nationale Arbeitsrecht,
 - b) auf die Tarifautonomie nach Artikel 9 Abs. 3 GG?
13. Ist nach Einschätzung der Bundesregierung die bisherige rechtliche Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach dem Urteil „Laval“ geeignet, einen umfassenden und dauerhaften, über die in Artikel 3 genannten Mindestbedingungen hinausgehenden sozialen Schutz und ein angemessenes Arbeitsentgelt zu gewährleisten?
14. Wie beurteilt die Bundesregierung die Feststellung des EuGH im Urteil „Laval“ und „Rüffert“, das in Artikel 3 Entsende-RL für die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festgeschriebene Mindestmaß an Schutz stelle die maximal zumutbaren Anforderungen an grenzüberschreitend tätige Unternehmen dar, die nicht durch weitergehende Forderungen von Mitgliedsstaaten oder Arbeitnehmerorganisationen überschritten werden dürfen, obwohl in Artikel 3 Abs. 7 Entsende-RL klar geregelt ist, dass die Aufzählung in den Absätzen 1 bis 6 günstigeren nationalen Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen nicht entgegenstehe?
15. Sieht die Bundesregierung wegen des Urteils „Laval“ die Notwendigkeit, Änderungen im Gesetz über zwingende Arbeitsbedingungen bei grenzüberschreitenden Dienstleistungen (Arbeitnehmer-Entsendegesetz – AEntG) vorzunehmen, und wenn ja, welche?
16. Welche Folgen würde nach Einschätzung der Bundesregierung und im Lichte des Urteils „Laval“ die gesetzliche Verankerung eines allgemeinverbindlichen und flächendeckenden Mindestlohnes für in die Bundesrepublik Deutschland entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angesichts der Rechtsprechung des EuGH haben, dass kollektive Maßnahmen zu Lohnverhandlungen mit entsendenden Unternehmen insbesondere dann

nicht gerechtfertigt seien, wenn nationale Vorschriften zu Mindestlöhnen fehlten?

17. Welche Maßnahmen ergreift die Bundesregierung, um eine dauerhafte Einhaltung der Mindeststandards nach Artikel 3 Abs. 1 RL 96/71/EG zu gewährleisten?

Werden in diesem Zusammenhang Verstöße seitens der Arbeitgeber geahndet?

Wenn ja, wie?

18. Würde sich nach Einschätzung der Bundesregierung an der vom EuGH festgelegten Beschränkbarkeit des Rechts auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen nach Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon dahingehend etwas ändern, dass dieses Recht in der Charta der Grundrechte der Europäischen Union ausdrücklich festgeschrieben wird und gemäß Artikel 6 des Vertrags von Lissabon die Charta rechtsverbindlich wird?
19. Welche Auswirkungen hat das Urteil „Rüffert“ nach Meinung der Bundesregierung
- a) auf die vergaberechtlichen Vorschriften von Bund, Ländern und Kommunen,
 - b) auf die Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen deutscher und entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
 - c) auf die Tarifautonomie nach Artikel 9 Abs. 3 GG,
 - d) auf die Systeme der sozialen Sicherheit in Deutschland und in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften,
 - e) auf die Möglichkeiten regionaler klein- und mittelständischer Unternehmen, bei öffentlichen Ausschreibungen Aufträge zu erhalten, wenn sie tarifgebundene Löhne zahlen?
20. Wie schätzt die Bundesregierung den Widerspruch zwischen dem „Rüffert“-Urteil des EuGH und dem Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 11. Juli 2006 ein, in dem die Tariftreue bei öffentlichen Bauaufträgen für grundgesetzkonform erklärt wird?
21. Sieht die Bundesregierung konkreten Handlungsbedarf durch die Tatsache, dass durch die jüngsten Urteile des EuGH eine faktische Ab- und Entwertung der Arbeitnehmergrundrechte (insbesondere für entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) stattgefunden hat?
22. Welche Auswirkungen hat nach Meinung der Bundesregierung die Feststellung des EuGH, dass Mitgliedstaaten die Anwendung von Standards, die über die Mindeststandards der Entsende-RL hinausgehen, nicht durch gesetzliche Maßnahmen als Vergabebedingung bei öffentlichen Aufträgen vorschreiben dürfen?
23. Wie beurteilt die Bundesregierung die Erläuterung der EU-Kommission zum „Rüffert“-Urteil des EuGH, dass die Entsende-RL Lohnvorgaben bei öffentlichen Aufträgen in drei Fällen zulasse: wenn ein allgemein verbindlicher Tarifabschluss oder wenn ein gesetzlich festgelegter Mindestlohn oder wenn ein Tarifvertrag zwischen den größten Tarifpartnern, der für eine große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gelte, vorliege und welche konkreten Maßnahmen ergreift sie aufgrund dieser Erläuterungen?

24. Welche Folgen würde nach Einschätzung der Bundesregierung mit Blick auf das Urteil „Rüffert“ die gesetzliche Verankerung eines allgemeinverbindlichen, branchenübergreifenden und flächendeckenden Mindestlohnes haben auf
 - a) die Gleichheit der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von deutschen und entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern,
 - b) die Wettbewerbsfähigkeit regionaler klein- und mittelständischer Unternehmen?
25. Welche Auswirkungen hat nach Einschätzung der Bundesregierung das „Rüffert“-Urteil auf die Gleichbehandlung von einheimischen und ausländischen Unternehmen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge, wenn sich die Unternehmen anderer EU-Mitgliedstaaten lediglich an die Mindestbedingungen der Entsende-RL halten müssen?
26. Wie beurteilt die Bundesregierung die Einschätzung des DGB-Vorsitzenden Michael Sommer, das „Rüffert“-Urteil konterkariere die europäische Vergaberichtlinie von 2004, in der festgelegt worden sei, „dass bei der Vergabe öffentlicher Aufträge ein Mitgliedstaat auch soziale Kriterien und Tariftreueregelungen berücksichtigen“ dürfe?
27. Sieht die Bundesregierung ähnlich wie der IG-Bau Vorsitzende, Klaus Wiesehügel, Handlungsbedarf zur Schaffung eines europarechtlichen Rahmens, der nationalstaatliche Tariftreuegesetze als europarechtskonform ermöglicht?
28. Warum hat die Bundesrepublik im Gegensatz zu mehreren anderen EU-Staaten das ILO-Übereinkommen Nr. 94 über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen bisher nicht ratifiziert?
29. Besteht nach Ansicht der Bundesregierung und im Lichte der Urteile „Viking“ und „Laval“ die Möglichkeit, dass künftig die europäische Kartellbehörde europäische Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände unter dem Aspekt der Wettbewerbsbeschränkung untersucht, wenn diese untereinander allgemeinverbindliche Mindestregeln, die über das in Artikel 3 Entsende-RL hinausgehende Mindestmaß an Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen hinausgeht, vereinbaren?
30. Besteht nach Ansicht der Bundesregierung die Gefahr, dass ähnliche Urteile des EuGH bezüglich nationaler Regelungen, die unter der Höchst-arbeitszeit nach der Arbeitszeitrichtlinie oder über der Mindesturlaubsdauer nach entsprechender EU-Richtlinie liegen, zu erwarten sind, und wenn ja, welche Auswirkungen hat das auf nationales Arbeitsrecht?
31. Welche Auswirkungen hat nach Auffassung der Bundesregierung die Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache „Laval/Vaxholm“ auf das schwedische bzw. dem schwedischen vergleichbare Tarifverhandlungssysteme innerhalb der EU, die aufgrund der hinreichenden Balance zwischen den Tarifpartnern ohne die Festlegung gesetzlicher Mindestlöhne auskommen?

Berlin, den 30. Mai 2008

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

