

Antwort

der Bundesregierung

**auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Dr. Diether Dehm, Monika Knoche, Dr. Lothar Bisky, weiterer Abgeordneter und der Fraktion DIE LINKE.
– Drucksache 16/9416 –**

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

Vorbemerkung der Fragesteller

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.

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?

Im „Rüffert“-Urteil sah der EuGH die Tariftreueklausel des niedersächsischen Landesvergabegesetzes als Verstoß gegen die Entsende-RL und die Dienstleistungsfreiheit an. Damit entwickelt der EuGH seine bereits im Dezember 2007 ergangene Rechtsprechung zu „Viking“ und „Laval“ fort. Die drei EuGH-Entscheidungen betrafen das Verhältnis zwischen bestimmten Arbeitnehmerschutzgesichtspunkten einerseits und den Grundfreiheiten im Binnenmarkt andererseits. Die Urteile „Viking“ und „Laval“ betrafen das Streikrecht. Der EuGH hat in diesen Urteilen das Streikrecht als Grundrecht anerkannt, das im Einzelfall mit den Grundfreiheiten des EG-Vertrages abzuwägen sei. Das „Laval“-Urteil betraf außerdem die Auslegung der Entsende-RL. Die dort vorgenommene Auslegung der Entsende-RL wurde im „Rüffert“-Urteil bestätigt. Im Ergebnis können bestimmte Arbeitnehmerschutzgesichtspunkte nach der Auslegung des EuGH jedenfalls nach den Entscheidungen „Laval“ und „Rüffert“ eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit darstellen und nicht stets zur Rechtfertigung dieser Beschränkung herangezogen werden. Das zuständige Ressort prüft derzeit, ob sich aus der Entscheidung „Rüffert“ Handlungsbedarf ergibt.

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?

Eine primärrechtliche Ergänzung der Verträge würde unabhängig von ihrer inhaltlichen Ausgestaltung, die erst einmal zu klären wäre, eine – nur sehr schwer zu erreichende – Ratifizierung durch alle EU-Mitgliedstaaten erfordern. Der Vertrag von Lissabon sieht eine Stärkung sozialer Aspekte gegenüber den gegenwärtig geltenden Verträgen vor. Er enthält ein Bekenntnis zur sozialen Marktwirtschaft, die auf Vollbeschäftigung und sozialen Fortschritt abzielt, und zur Förderung von sozialer Gerechtigkeit und sozialem Schutz (Artikel 3 Abs. 3 des Vertrages über die Europäische Union i. d. F. des Vertrages von Lissabon). Die Grundrechte-Charta, die auch soziale Grundrechte umfasst, wird mit Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon rechtsverbindlich. Zudem wird in der Präambel des EU-Vertrages i. d. F. des Vertrages von Lissabon auf die besondere Bedeutung der sozialen Grundrechte hingewiesen. Konkrete Forderungen anderer Mitgliedstaaten nach einer Ergänzung der Verträge um ein Protokoll, wie es der Europäische Gewerkschaftsbund vorgeschlagen hat, sind der Bundesregierung derzeit nicht bekannt.

3. Sieht die Bundesregierung nun den Grundrechtsschutz durch das Grundgesetz weiterhin wirksam durch die Europäische Union und Entscheidungen des EuGH entsprechend dem Solange-II-Beschluss des Bundesverfassungsgerichts gewährleistet?

Mit Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon wird auch die Grundrechte-Charta der Europäischen Union rechtsverbindlich. Dieser geschriebene Grundrechtskatalog wird zur Stärkung des Grundrechtsschutzes auf EU-Ebene beitragen. Die Bundesregierung sieht den Grundrechtsschutz des Grundgesetzes durch die Europäische Union und ihre Institutionen entsprechend dem Solange-II-Beschluss des Bundesverfassungsgerichts bereits zum jetzigen Zeitpunkt 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,

Das zuständige Ressort prüft derzeit, welche Konsequenzen sich aus den Urteilen ergeben.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

- b) mit Bezug auf Änderungen im Rahmen des deutschen Rechts?

Bereits vor den genannten Entscheidungen des EuGH hat die Bundesregierung vereinbart das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) weiter zu entwickeln und für weitere Branchen zu öffnen sowie das Gesetz zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen zu modernisieren und anzupassen. Entsprechende Gesetzentwürfe befinden sich derzeit in der Ressortabstimmung.

Speziell die Entscheidung im Fall „Rüffert“ erfordert in Bezug auf die bestehenden landesrechtlichen Vergaberegulungen eine Prüfung und gegebenenfalls eine Anpassung anhand der vom EuGH aufgestellten Kriterien. Das von dem Urteil betroffene Bundesland Niedersachsen hat als erste Reaktion die Anwendung der beanstandeten Regelung ausgesetzt.

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)?

Die Bundesregierung bekennt sich zur Tarifautonomie. Die Lohnfindung obliegt grundsätzlich den Tarifparteien.

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?

Die Bundesregierung sieht keine wesentlichen Auswirkungen auf die ökonomische Entwicklung des Binnenmarktes, die sich aus der EuGH-Rechtssprechung ergeben.

7. Teilt die Bundesregierung die Einschätzung des ehemaligen Staatssekretärs im Bundesministerium der Finanzen und Chefvolkswirt 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)?

Es wird auf die Antwort zu Frage 5 verwiesen.

8. Wenn ja, welche Auswirkungen hat nach Einschätzung der Bundesregierung die Tendenz der Rechtsprechung 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?

Es wird auf die Antwort zu Frage 6 verwiesen.

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),

Die Entscheidung des EuGH hat Folgen für das Arbeitskampfrecht in der gesamten Europäischen Union. Kollektive Maßnahmen mit grenzüberschreitendem Bezug sind im Einzelfall auch auf ihre Vereinbarkeit mit den Grundfreiheiten nach dem EG-Vertrag zu überprüfen. Allerdings hat der EuGH das Streikrecht auch im Hinblick auf Artikel 28 der Grundrechte-Charta als Grundrecht anerkannt.

- c) auf die Rechtssicherheit von Arbeitnehmerverbänden bei der Durchführung von kollektiven Maßnahmen im Rahmen von Tarifverhandlungen,

Der EuGH hat erstmals zu dem Spannungsverhältnis zwischen den gemeinschaftsrechtlichen Grundfreiheiten und kollektiven Maßnahmen Stellung genommen. Dadurch werden den Tarifvertragsparteien Kriterien an die Hand gegeben, an denen sie ihr Verhalten in Zukunft ausrichten können.

- d) auf die Systeme der sozialen Sicherheit in Deutschland und in den anderen EU-Mitgliedstaaten?

Die Auswirkungen des Urteils auf die Systeme der sozialen Sicherheit in Deutschland und anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union können zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht eingeschätzt werden.

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?

Arbeitgeber haben schon bisher die Möglichkeit, Schadenersatzansprüche gegen die Gewerkschaften geltend zu machen, wenn diese schuldhaft rechtswidrige Arbeitskampfmaßnahmen durchführen. Ob es aufgrund der Anforderungen, welche der EuGH im „Viking“-Urteil an die Rechtmäßigkeit von Arbeitskampfmaßnahmen stellt, vermehrt zu Schadenersatzklagen kommen wird, ist derzeit nicht absehbar.

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 Tariffahrt?

Auswirkungen auf die Standortentscheidungen von Unternehmen sind gegenwärtig nicht absehbar.

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?

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind unmittelbare Auswirkungen der Entscheidung auf das deutsche Arbeitsrecht nicht ersichtlich. Das „Laval“-Urteil geht davon aus, dass Arbeitskampfmaßnahmen von Gewerkschaften grundsätzlich zulässig sind und die Grundfreiheiten des EG-Vertrages einschränken können. Allerdings müssen sie – wie der EuGH bereits im „Viking“-Urteil festgestellt hatte – dem Arbeitnehmerschutz dienen und verhältnismäßig sein. Das Urteil stellt in erster Linie das schwedische Modell in Frage, wonach die Gewerkschaften auch gegenüber Entsendeunternehmen bestimmte Arbeitsbedingungen einschließlich der Entgelthöhe gegebenenfalls mit Arbeitskampfmaßnahmen erzwingen können. Deutschland ist von dem Urteil nicht unmittelbar betroffen, da sich das deutsche System grundlegend von dem schwedischen Modell unterscheidet. Insbesondere stellt das Urteil die Erstreckung von tarifvertraglich vereinbarten Mindestlöhnen nach dem AEntG nicht in Frage.

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?

Es wird auf die Vereinbarung der Bundesregierung verwiesen, das AEntG weiter zu entwickeln und für weitere Branchen zu öffnen sowie das Gesetz zur Festsetzung von Mindestarbeitsbedingungen zu modernisieren und anzupassen (vgl. Antwort zu Frage 4b).

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 Schutzstelle die maximal zumutbaren Anforderungen an grenzüberschreitend tätige Unternehmen dar, die nicht durch weitergehende Forderungen von Mitgliedsstaaten oder Arbeitnehmerorganisationen überschritten werden dürften, 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?

Die Bundesregierung nimmt zur Kenntnis, dass ihre in diesem Verfahren vertretene Rechtsauffassung, die auch vom zuständigen Generalanwalt des Gerichtshofs in seinen Schlussanträgen geteilt wurde, vom EuGH so nicht bestätigt wurde.

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?

Es wird auf die Vereinbarung der Bundesregierung verwiesen, das AEntG weiter zu entwickeln und für weitere Branchen zu öffnen (vgl. Antwort zu Frage 4b).

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 Rechtssprechung des EuGH haben, dass kollektive Maßnahmen zu Lohnverhandlungen mit entsendenden Unternehmen insbesondere dann nicht gerechtfertigt seien, wenn nationale Vorschriften zu Mindestlöhnen fehlten?

Die gesetzliche Verankerung eines allgemeinverbindlichen und flächendeckenden Mindestlohns für in die Bundesrepublik entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer würde keinen Unterschied zu der aktuellen Situation machen, in der Mindestlöhne auf der Grundlage des AEntG für allgemeinverbindlich erklärt werden.

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?

Die Bundesregierung hat die Richtlinie 96/71/EG mit dem AEntG für den nach Gemeinschaftsrecht verpflichtend zu regelnden Bausektor umgesetzt und inzwischen mit dem Gebäudereinigerhandwerk und den Briefdienstleistungen zwei weitere Branchen in die nationale Regelung einbezogen. Die mögliche Einbeziehung weiterer Branchen in das AEntG ist Gegenstand der in der Antwort zu Frage 4b erwähnten Vereinbarung.

Verstößt ein Arbeitgeber gegen die ihm nach § 1 Abs. 1 bis 3a des AEntG obliegenden Verpflichtungen, so kann er mit einer Geldbuße bis zu 500 000 Euro belegt werden. Bei Verstößen gegen Aufzeichnungs- und Mitwirkungspflichten

beträgt die Geldbuße bis zu 25 000 Euro. Zudem besteht nach § 6 des AEntG die Möglichkeit des Ausschlusses von der Vergabe öffentlicher Aufträge.

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 Vertrages von Lissabon die Charta rechtsverbindlich wird?

Mit Inkrafttreten des Vertrages von Lissabon wird auch die Grundrechte-Charta der Europäischen Union rechtsverbindlich. Dieser geschriebene Grundrechte-katalog wird zur Stärkung des Grundrechtsschutzes auf EU-Ebene beitragen. Artikel 28 der Grundrechte-Charta schützt das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen, wozu ausdrücklich auch Streiks gehören. Dieses Streikrecht hat der EuGH bereits in den Urteilen „Viking“ und „Laval“ ausdrücklich als europäisches Grundrecht anerkannt. Gleichzeitig hat der EuGH entschieden, dass das Streikrecht nicht unbeschränkt gelte, sondern mit den Grundfreiheiten des EG-Vertrages in Einklang gebracht werden müsse. Es sei im Einzelfall zu prüfen, ob eine Kollektivmaßnahme im Hinblick auf das verfolgte Ziel verhältnismäßig sei. Die Rechtsverbindlichkeit der Grundrechte-Charta wird den vom EuGH entwickelten Stellenwert des Streikrechts nicht verändern. Ob der Vertrag von Lissabon, der soziale Aspekte stärker betont als die gegenwärtig geltenden Verträge, und die dann rechtsverbindliche Grundrechte-Charta Auswirkungen auf die Rechtsprechung des EuGH zu Streikrecht haben werden, ist noch nicht vorhersehbar.

19. Welche Auswirkungen hat das Urteil „Rüffert“ nach Meinung der Bundesregierung
 - a) auf die vergaberechtlichen Vorschriften von Bund, Ländern und Kommunen,

Das „Rüffert“-Urteil des EuGH hat keine Auswirkungen auf die vergaberechtlichen Vorschriften des Bundes, da auf Bundesebene keine Tariftreuerregelungen existieren. Soweit die Länder über Landesvergabegesetze verfügen, die Tariftreuebestimmungen vorsehen, die denen des niedersächsischen Landesvergabegesetz vergleichbar sind, sind diese auf ihre Vereinbarkeit mit der Entsende-RL in der Auslegung des EuGH in den Urteilen „Laval“ und „Rüffert“ zu überprüfen. Soweit derartige Länderbestimmungen nicht mit der Entsende-RL und der Dienstleistungsfreiheit vereinbar sind, können sie wegen des Grundsatzes des Vorrangs des Gemeinschaftsrechts nicht angewandt werden.

- b) auf die Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen deutscher und entsandter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,

Es wird auf die Antwort zu Frage 4b verwiesen.

- c) auf die Tarifautonomie nach Artikel 9 Abs. 3 GG,

Das Urteil „Rüffert“ hat nur mittelbare Auswirkungen auf die Tarifautonomie: Die Bindung von nicht tarifgebundenen Unternehmen an tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Kontext der Vergabe öffentlicher Aufträge durch Tariftreuerregelungen ist nicht zulässig, wenn diese nicht für alle in den jeweiligen geographischen Bereich fallenden oder die betreffende Tätigkeit oder das be-

treffende Gewerbe ausübenden gleichartigen Unternehmen allgemein wirksam sind.

- d) auf die Systeme der sozialen Sicherheit in Deutschland und in den einzelnen Mitgliedstaaten der Europäischen Gemeinschaften,

Die Auswirkungen des Urteils auf die Systeme der sozialen Sicherheit in Deutschland und anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union können zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht eingeschätzt werden.

- e) auf die Möglichkeiten regionaler klein- und mittelständischer Unternehmen, bei öffentlichen Ausschreibungen Aufträge zu erhalten, wenn sie tarifgebundene Löhne zahlen?

Die Auswirkungen des „Rüffert“-Urteils auf tarifgebundene regionale klein- und mittelständische Unternehmen lassen sich derzeit nicht abschätzen.

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?

Das Bundesverfassungsgericht sah in seinem Beschluss vom 11. Juli 2006 die Tariftreueklausel des Berliner Landesvergabegesetzes als vereinbar mit dem Grundgesetz und dem übrigen Bundesrecht an. Der EuGH sah in seinem Urteil vom 3. April 2008 in der Rechtssache „Rüffert“ die Tariftreueklausel des niedersächsischen Landesvergabegesetzes als unvereinbar mit der Entsende-RL und der Dienstleistungsfreiheit des EG-Vertrages an. Das Bundesverfassungsgericht und der EuGH haben damit unterschiedliche Fragen beantwortet.

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?

Der Gerichtshof hat in den Fällen „Viking“ und „Laval“ erstmals in dieser Deutlichkeit bestätigt, dass das Recht der Arbeitnehmer auf kollektive Maßnahmen auch auf der Ebene des Gemeinschaftsrechts als Grundrecht der Arbeitnehmer anzuerkennen ist.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 4 verwiesen.

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?

Es wird auf die Antwort zu Frage 19a verwiesen.

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?

Für die Bundesregierung ist nicht ersichtlich, auf welche Erläuterung der EU-Kommission die Frage abzielt. Soweit der zuständige Kommissar Vladimir Spidla sich am 22. April 2008 vor dem Europäischen Parlament u. a. auch zu dieser Entscheidung geäußert hat, lassen die hier vorliegenden Informationen über den Inhalt der Rede nicht erkennen, dass die in der Frage zitierten detaillierten Äußerungen in diesem Zusammenhang gemacht wurden. Im Übrigen lässt das Urteil insbesondere gesetzliche Mindestlöhne oder durch für allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge festgesetzte Mindestlöhne ausdrücklich zu. Sofern ein Mitgliedstaat – anders als Deutschland – über kein System zur Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen verfügt, gelten nach Artikel 3 Abs. 8 der Entsende-RL ergänzende Regelungen.

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?

Die Einführung eines allgemeinverbindlichen, branchenübergreifenden und flächendeckenden Mindestlohns auf gesetzlicher Grundlage ist derzeit nicht geplant.

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?

Die Auswirkungen lassen sich zurzeit noch nicht abschätzen.

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 Tarifreueregelungen berücksichtigen“ dürfe?

Artikel 26 der Richtlinie 2004/18/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 31. März 2004 über die Koordinierung der Verfahren zur Vergabe öffentlicher Bauaufträge, Lieferaufträge und Dienstleistungsaufträge (VKR) lautet: „Die öffentlichen Auftraggeber können zusätzliche Bedingungen für die Ausführung des Auftrags vorschreiben, sofern diese mit dem Gemeinschaftsrecht vereinbar sind und in der Bekanntmachung oder in den Verdingungsunterlagen angegeben werden. Die Bedingungen für die Ausführung eines Auftrags können insbesondere soziale und umweltbezogene Aspekte betreffen.“ Der Begriff soziale Aspekte dürfte zwar auch Tarifreueregelungen umfassen; diese sozialen Aspekte können aber nach Artikel 26 VKR nur gefordert werden, „so weit sie mit Gemeinschaftsrecht vereinbar sind“. Der EuGH sah es als unvereinbar mit der Entsende-RL an, wenn bei der Vergabe öffentlicher Aufträge von einem Unternehmen gefordert würde, mindestens das am Ort der Auftragsaus-

führung vorgesehene Entgelt zu zahlen, wenn diese Verpflichtung nicht für alle gleichartigen Unternehmen gilt, die in den jeweiligen geographischen Bereich fallen oder die betreffende Tätigkeit oder das betreffende Gewerbe ausüben. Die Entsende-RL ist insoweit gegenüber Artikel 26 VKR die speziellere Regelung, was sich aus Erwägungsgrund 34 der VKR ergibt. Artikel 26 VKR kann der „Rüffert“-Entscheidung daher nicht entgegengehalten werden.

27. Sieht die Bundesregierung ähnlich wie der IG-Bau Vorsitzende, Klaus Wiesehügel, Handlungsbedarf zur Schaffung eines europarechtlichen Rahmens, der nationalstaatliche Tariftreugesetze als europarechtskonform ermöglicht?

Dies wird zurzeit noch geprüft.

Im Übrigen wird auf die Antwort zu Frage 2 verwiesen.

28. Warum hat die Bundesrepublik Deutschland im Gegensatz zu mehreren anderen EU-Staaten das ILO-Übereinkommen Nr. 94 über die Arbeitsklauseln in den von Behörden abgeschlossenen Verträgen bisher nicht ratifiziert?

Das Übereinkommen Nr. 94 der Internationalen Arbeitsorganisation regelt die Aufnahme von Klauseln in die bei der Vergabe von öffentlichen Aufträgen zwischen der öffentlichen Hand und privaten Unternehmen abzuschließenden Verträge. Diese Klauseln sollen den beteiligten Arbeitnehmern unter anderem die Einhaltung der in etwaigen Tarifverträgen festgelegten Löhne und Arbeitsbedingungen gewährleisten. Darüber hinaus fordert das Übereinkommen Nr. 94, dass bei der öffentlichen Auftragsvergabe nicht nur von den jeweils tarifgebundenen Arbeitgebern, sondern ganz allgemein die Gewährung von Arbeitsbedingungen verlangt wird, die nicht weniger günstig sind als die in Tarifverträgen ausgehandelten Arbeitsbedingungen. Das von der Internationalen Arbeitsorganisation vorgesehene Verfahren weicht insoweit von nationalen bzw. internationalen Vergaberegeln ab bzw. geht darüber hinaus.

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?

Nach der Rechtsprechung des EuGH fallen Tarifverträge nicht unter Artikel 81 des EG-Vertrages, sofern sie das Ergebnis von Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern sind und unmittelbar zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer beitragen (EuGH, Rs. C-67/96, Albany, Rn. 60–64; EuGH, verbundene Rs. C-115/97 bis C-117/97, Brentjens, Rn. 57–62). An dieser ständigen Rechtsprechung des EuGH orientiert sich auch die Praxis der Europäischen Kommission. Die Rechtsprechung des EuGH in den Rechtssachen „Viking“ und „Laval“ wird nach Einschätzung der Bundesregierung daran nichts ändern.

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 Mindesturlaubs- dauer nach entsprechender EU-Richtlinie liegen, zu erwarten sind, und wenn ja, welche Auswirkungen hat das auf nationales Arbeitsrecht?

Die Bundesregierung geht nicht davon aus, dass eine solche Rechtsauffassung vertreten wird:

Anders als im Vergaberecht handelt es sich bei den Vorschriften des Arbeitzei- schutzes sowie des Mindesturlaubs um nationale Regelungen des Arbeitneh- mer- schutzes, die umfassende Geltung beanspruchen und nicht nur im Rahmen bestimmter Auftragsbeziehungen des Arbeitgebers anzuwenden sind.

Im Übrigen lässt sich die Frage nach der Zulässigkeit der Anwendung günsti- gerer nationaler Vorschriften auf entsandte Arbeitnehmer nur unter Berücksich- tigung des Gemeinschaftsrechts als Ganzes beurteilen. Für den Bereich Arbeits- zeitschutz und Mindesturlaub bedeutet das, dass auch wenn man bei der Interpretation des Günstigkeitsprinzips in Artikel 3 Abs. 7 der Entsende-RL die neue restriktive Rechtsprechung des EuGH zugrunde legt, die ebenfalls ein- schlägige Richtlinie 2003/88/EG über bestimmte Aspekte der Arbeitszeit- gestaltung zu berücksichtigen ist. Diese legt einen auf Artikel 137 Abs. 2 des EG-Vertrages gestützten Mindeststandard fest und lässt dementsprechend in Artikel 15 günstigere nationale Regelungen ausdrücklich zu.

31. Welche Auswirkungen hat nach Auffassung der Bundesregierung die Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache „Laval/Vaxholm“ auf das schwedische bzw. dem schwedischen vergleichbare Tarifverhandlungs- systeme innerhalb der EU, die aufgrund der hinreichenden Balance zwi- schen den Tarifpartnern ohne die Festlegung gesetzlicher Mindestlöhne auskommen?

Die genauen Auswirkungen der Rechtsprechung des EuGH in der Rechtssache „Laval“ auf das schwedische bzw. auf vergleichbare Tarifvertragssysteme sind der Bundesregierung gegenwärtig nicht bekannt. Die schwedische Regierung hat gemeinsam mit den schwedischen Sozialpartnern eine Kommission ein- gesetzt, die diese Auswirkungen klären soll (vgl. im Übrigen auch Antwort zu Frage 12).

