

Europarechtswidrigkeit derzeitiger Tariftreueregelungen

Mit Urteil vom 03.04.2008 (Rs. C-346/06) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die Tariftreuerverpflichtung im Niedersächsischen Landesvergabegesetz nicht mit den Regelungen der Entsenderichtlinie 96/71/EG, ausgelegt im Licht des Art. 49 EG-Vertrag, vereinbar ist. § 3 Abs. 1 des Niedersächsischen Landesvergabegesetzes („Tariftreueregelung“) bestimmt im Wesentlichen Folgendes: *„Aufträge für Bauleistungen dürfen nur an solche Unternehmen vergeben werden, die sich bei der Angebotsabgabe schriftlich verpflichten, ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bei der Ausführung dieser Leistungen mindestens das am Ort der Ausführung tarifvertraglich vorgesehene Entgelt zum tarifvertraglich vorgesehenen Zeitpunkt zu bezahlen. Bauleistungen im Sinne des Satzes 1 sind Leistungen des Bauhauptgewerbes und des Baunebengewerbes. ...“* § 4 Nr. 1 des Gesetzes sieht vor, dass die Auftragnehmer die entsprechende Verpflichtung für ihre Nachunternehmer vorschreiben. Das Niedersächsische Landesvergabegesetz stimmt damit im Wesentlichen mit den Vergabegesetzen anderer Bundesländer, u. a. den Regelungen in Art. 3 Abs. 1 des Bayerischen Bauaufträge-Vergabegesetzes vom 28.06.2000 (GVBl S. 364, geändert durch Gesetz zum 15.11.2007, GVBl S. 787) überein.

Während das Bundesverfassungsgericht die Tariftreueregelung des Berliner Vergabegesetzes - gemessen am deutschen Verfassungsrecht - für zulässig hielt (s. BVerfG, Beschluss vom 11.07.2006 - 1 BvL 4/00, FSt 109/2007), hält der Europäische Gerichtshof die o. g. Regelung für EU-richtlinienwidrig. Hauptargumente des EuGH sind,

- dass die Regelung des Landesvergabegesetzes nicht selbst einen Mindestlohnsatz enthält, sodass sie nicht als Rechtsvorschrift im Sinne des Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 der Richtlinie 96/71/EG angesehen werden kann,
- dass das Landesvergabegesetz nicht auf einen allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrag im Sinne des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes abstellt,
- dass das Land nicht darlegen konnte, dass die Regelung erforderlich war, eine erhebliche Gefährdung des finanziellen Gleichgewichts des Systems der sozialen Sicherheit zu verhindern (das Land hatte hierzu vorgetragen, dass die Leistungsfähigkeit des Sozialversicherungssystems vom Lohnniveau für die Arbeitnehmer abhängt), und schließlich,
- dass die Verpflichtung, ein Mindestentgelt zu zahlen, den Leistungserbringern, die in einem anderen Mitgliedstaat niedergelassen sind, in dem die Mindestlohnsätze niedriger sind, eine zusätzliche wirtschaftliche Belastung auferlege, die geeignet sei, die Erbringung ihrer Dienstleistungen im Aufnahmemitgliedstaat zu unterbinden, zu behindern oder weniger attraktiv zu machen und nicht belegt sei, dass der Schutz der entsendeten Arbeitnehmer diese Einschränkung erfordere. Insbesondere sei auch nicht erkennbar, dass ein im Bausektor tätiger Arbeitnehmer nur bei seiner Beschäftigung im Rahmen eines öffentlichen Auftrags für Bauleistungen und

nicht bei seiner Tätigkeit im Rahmen eines privaten Auftrags des Schutzes bedürfe, der sich aus einem solchen Mindestlohnsatz ergebe.

Den Kommunen ist aufgrund der EuGH-Entscheidung zu empfehlen, ab sofort keine Tariftreueerklärungen mehr zu verlangen. Das weitere Vorgehen des Freistaates Bayern bleibt abzuwarten. Der Deutsche Landkreistag hat mit Rundschreiben vom 09.04.2008 wie folgt zum Urteil des EuGH Stellung genommen: *„Der Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs ist zuzustimmen. Die verschiedenen Tariftreuerregelungen mit ihrer Bindung an das jeweils am Ort der Leistungserbringung geltende Tarifrecht hat eine zusätzliche bürokratische Belastung dargestellt. In der Praxis hat die Mehrzahl der Kreise und Gemeinden die Einhaltung der Tariftreue kaum mehr geprüft. Dies hat in der Vergangenheit bereits dazu geführt, dass einzelne Bundesländer ihre Tariftreuegesetze wieder aufgehoben haben. Insofern bedeutet die Entscheidung des EuGH eine Entlastung von bürokratischem Aufwand bei der Vergabe öffentlicher Bauaufträge. Die Entscheidung dürfte auch Auswirkungen auf die Novellierung des deutschen Vergaberechts zeitigen, bei der derzeit auch die Einführung sozialer Kriterien für öffentliche Auftragsvergaben diskutiert wird. Mit der Entscheidung sind Arbeitnehmer auch keineswegs schutzlos gestellt.*

Vielmehr hat der Gesetzgeber über die Möglichkeit, nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz Tarifverträge für allgemein verbindlich zu erklären, ausreichende andere Möglichkeiten des Arbeitnehmerschutzes.“