

Punkt 4 der Tagesordnung:

## **Die Urteile des Europäischen Gerichtshofs: Folgen für die Gewerkschaften**

12. UNI-Europa / 4  
UNI-Europa-Vorstand  
Brüssel, den 24. November 2008

## Der Konsequenzen der Urteile des EuGH für europäische Gewerkschaften

### Der Fall Viking Line: Kollektive Maßnahmen gegen Niederlassungsfreiheit

#### Die Fakten:

- Ein finnisches Unternehmen plant, ein Schiff umzuflaggen und in Estland registrieren zu lassen, um der Besatzung niedrigere Löhne zu bezahlen.
- Die Billigflaggenkampagne der ITF: Die estnische Gewerkschaft der Seeleute folgt dieser Kampagne und verweigert die Verhandlung neuer Bedingungen.
- Mit der Androhung von kollektiven Maßnahmen durch die finnische Gewerkschaft der Seeleute FSU wird auf die Viking Line Druck ausgeübt, Verhandlungen über die geplante Umflagung aufzunehmen.

#### Wie lauteten die Argumente des Gerichtshofs?

- Das Recht auf Durchführung einer kollektiven Maßnahme ist ein Grundrecht, das fester Bestandteil der allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ist.
- Die Ausübung dieses Rechts kann jedoch ein Hindernis für die wirtschaftliche Freizügigkeit sein und muss durch einen zwingenden Grund des Allgemeininteresses gerechtfertigt sein.
- Der Schutz von Arbeitnehmern gegen Sozialdumping kann ein zwingender Grund sein,
- aber die Maßnahme sollte angemessen und verhältnismäßig sein (d.h. nicht über das hinausgehen, was zur Erreichung des Ziels erforderlich ist).
- Es ist Sache des nationalen Gerichts, über die Verhältnismäßigkeit zu entscheiden.
- Die wirtschaftliche Freizügigkeit hat horizontale unmittelbare Wirkung, was bedeutet, dass sich jedes Unternehmen vor einem nationalen Gericht gegen eine Gewerkschaft, die kollektive Maßnahmen ergreift, auf sie berufen kann.

### Der Fall Laval: Kollektive Maßnahmen gegen Dienstleistungsfreiheit (entsandte Arbeitnehmer)

#### Die Fakten:

- Eine lettische Baufirma entsendet 35 lettische Arbeiter auf eine Baustelle in Schweden.
- Die schwedische Gewerkschaft ergreift kollektive Maßnahmen, um die lettische Baufirma zum Abschluss eines Tarifvertrags zur Gewährleistung von gleichen Löhnen und gleichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen für alle zu bringen.
- Eine lettische Gewerkschaft schließt einen Tarifvertrag mit der Baufirma ab, der auch für entsandte Arbeitnehmer, die im Ausland eingesetzt werden, anwendbar ist.

### Wie lauteten die Argumente des Gerichtshofs?

- Die Maßnahmen verfolgen ein legitimes Ziel, nämlich den Schutz von Arbeitnehmern gegen Sozialdumping.
- Die Maßnahmen sind jedoch nicht gerechtfertigt, weil die schwedischen Regelungen zur Festlegung von Löhnen nicht der Entsenderichtlinie entsprechen und es ihnen an Rechtssicherheit und Transparenz fehlt.
- Die Gewerkschaften dürfen nur kollektive Maßnahmen ergreifen, um einen Arbeitgeber aus einem anderen Mitgliedstaat dazu zu bringen, einen Tarifvertrag über die in der Entsenderichtlinie festgelegten Standards abzuschließen.
- Die Gewerkschaften dürfen keine besseren Bedingungen fordern, als den in den nationalen Regelungen festgelegten Mindestschutz.
- Die so genannte schwedische Lex Britannica (der zufolge ausländische Tarifverträge auf schwedischem Territorium nicht anerkannt werden) behandelt nationale und ausländische Tarifverträge ungleich und verstößt somit gegen den Gemeinschaftsvertrag.

## Der Fall Rüffert: öffentliche Ausschreibungen und die Entsendung von Arbeitnehmern

### Die Fakten:

- Ein öffentlicher Auftrag zum Bau eines Gefängnisses im Land Niedersachsen wird an ein deutsches Unternehmen vergeben.
- Das Niedersächsische Landesvergabegesetz sieht vor, dass sich Unternehmen schriftlich verpflichten, den am Ausführungsort tarifvertraglich festgelegten Lohn zu zahlen und diese Verpflichtungen auch ihren Subunternehmen auferlegen.
- Ein polnisches Subunternehmen bezahlt seinen auf der Baustelle eingesetzten Arbeitern jedoch nur 46 % des vorgesehenen Mindestlohns.
- Der Vertrag wird gekündigt und das Land Niedersachsen fordert von dem Auftragnehmer die Zahlung einer Vertragsstrafe.

### Wie lauteten die Argumente des Gerichtshofs?

- Der Tarifvertrag wurde nicht für allgemein verbindlich erklärt und gilt nicht für alle Unternehmen im öffentlichen und privaten Sektor.
- Das Landesvergabegesetz kann nicht als eine Methode zur Festlegung von Mindestlohnsätzen im Sinne der Entsenderichtlinie angesehen werden.
- Die Entsenderichtlinie ist eine Maximalrichtlinie, die öffentlichen Behörden können nicht über das, was ausdrücklich darin erlaubt ist, hinausgehen.

## **Kommission gegen Luxemburg: Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung und die Entsendung von Arbeitnehmern**

### **Die Fakten:**

- Art. 3.10 der Richtlinie über die Entsendung von Arbeitnehmern: Mitgliedstaaten können andere Bedingungen als die in der Entsenderichtlinie aufgeführten Mindeststandards vorschreiben, soweit es sich um Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung handelt.
- Die Kommission verklagt Luxemburg: das luxemburgische Gesetz geht über das hinaus, was von der Entsenderichtlinie erlaubt ist.
- Insbesondere legt Luxemburg die Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung zu weit aus (indem es einen Teil seines Arbeitsrechts auf entsandte Arbeitnehmer anwendet).

### **Wie lauteten die Argumente des Gerichtshofs?**

- Die Ausnahme der Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung stellt eine Einschränkung der wirtschaftlichen Freizügigkeit dar und muss streng ausgelegt werden, der Inhalt kann nicht einseitig von dem Mitgliedstaat festgelegt werden.
- Eine Vorschrift kann nur dann als eine Vorschrift im Bereich der öffentlichen Ordnung angesehen werden, wenn sie für den Schutz der politischen, sozialen oder wirtschaftlichen Ordnung des Mitgliedstaats ausschlaggebend ist und es daher zwingend erforderlich ist, dass sie von allen Akteuren, die sich auf dem Staatsgebiet dieses Mitgliedstaats befinden, eingehalten wird. (Dies ist bei den Bestimmungen des luxemburgischen Arbeitsrechts nicht der Fall).

## **Der EuGH und die Gewerkschaften**

### **Tarifverträge und Grundrechte**

- Der Ausübung eines anerkannten Grundrechts (das Recht Tarifverträge abzuschließen und kollektive Maßnahmen zu ergreifen) steht die wirtschaftliche Freizügigkeit, die den freien Kapital-, Waren- und Dienstleistungsverkehr gewährleistet, gegenüber.
- Deshalb müssen die Forderungen und Maßnahmen, die sich auf dieses Grundrecht stützen, gerechtfertigt und verhältnismäßig sein.

- Die wirtschaftliche Freizügigkeit hat horizontale unmittelbare Wirkung , d.h. jedes Unternehmen kann sich vor einem nationalen Gericht gegen eine Gewerkschaft, die kollektive Maßnahmen ergreift, auf sie berufen.

**UNSERE FRAGE: WAS IST WESENTLICH? WIRTSCHAFTLICHE FREIZÜGIGKEIT ODER DAS RECHT AUF TARIFVERTRÄGE UND DIE ERGREIFUNG KOLLEKTIVER MASSNAHMEN?**

**Arbeitsbedingungen für entsandte Arbeitnehmer**

- Maßnahmen zum Schutz von Arbeitnehmern vor unlauterem Wettbewerb bei Löhnen und Arbeitsbedingungen ( Sozialdumping ) können gerechtfertigt sein. Aber die in der Entsenderichtlinie aufgeführten Mindeststandards sind gleichzeitig die Maximalstandards.
- Diese Standards müssen gesetzlich oder durch allgemein verbindliche Tarifverträge festgelegt sein und für alle Unternehmen gelten (öffentliche und private).
- Gesetze über die Vergabe von öffentlichen Aufträgen werden nicht als eine Methode zur Festlegung von Mindestlohnsätzen im Sinne der Entsenderichtlinie anerkannt.
- Die Mitgliedstaaten haben einen sehr begrenzten Spielraum, um ihre "Vorschriften im Bereich der öffentlichen Ordnung" auf entsandte Arbeitnehmer auszuweiten.

**Reaktionen der Gewerkschaft auf EU-Ebene**

**Forderungen:**

- Den Grundrechten Vorrang vor der wirtschaftlichen Freizügigkeit geben. Ein Protokoll zum Sozialen Fortschritt zu den Gemeinschaftsverträgen, das klar festlegt, dass die wirtschaftliche Freizügigkeit kein Freibrief für unlauteren Wettbewerb ist (und angesichts der Grundrechte gerechtfertigt sein muss!).
- Überarbeitung der Entsenderichtlinie, Absicherung des Arbeitsrechts und der Arbeitsverhältnisse der Mitgliedstaaten.
- Mehr und bessere Regelungen für ein sozialeres Europa.

**Den Graben zwischen Ost und West überwinden**

- Grenzüberschreitende Zusammenarbeit der Gewerkschaften
- Den entsandten Arbeitnehmern am Arbeitsort Informationen und Unterstützung zukommen lassen: gewerkschaftlich organisieren!
- Die Interessen der Arbeiter aus den MOEL sichtbar vertreten: die Bilderschlacht gewinnen.