

Europa-Richter schwächen Tarifsysteme

Mit seinen jüngsten Urteilen hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine neue Diskussion über das Verhältnis von Unternehmer- und Arbeitnehmerrechten entfacht. Interessanter Nebeneffekt: Die Gerichtsentscheidungen unterstreichen den Sinn von Mindestlöhnen.

Müssen ausländische Unternehmen sich an die vor Ort gültigen Arbeitsbedingungen halten? Und dürfen Gewerkschaften gleiche Arbeitsbedingungen für Beschäftigte in ausländischen Unternehmen erstreiken? Zu diesem Themenkreis hat der EuGH seit Dezember vergangenen Jahres einige Urteile gefällt, die nach Einschätzung namhafter Juristen die Rechte der Arbeitnehmer einschränken. „Denn er akzeptiert die grenzüberschreitende Verpflichtung auf Mindestarbeitsbedingungen nur für bestimmte allgemein verbindliche Minimalbedingungen“, so Eva Kocher, Leiterin der Akademie der Arbeit in der Universität Frankfurt am Main.

Mit ihrem frischesten Gerichtsentscheid erklärten die Richter das niedersächsische Tariftreuegesetz für europarechtswidrig: Die Vergabe öffentlicher Aufträge dürfe nicht an die Zahlung der ortsüblichen Tariflöhne geknüpft werden. Strittig war die Höhe der Bezahlung polnischer Arbeiter beim Bau einer Justizvollzugsanstalt.

Entscheidendes Argument des Gerichts: Es sei nicht ersichtlich, dass ein Bauarbeiter lediglich dann eines besonderen Schutzes bedürfe, wenn er im Rahmen eines öffentlichen Auftrags beschäftigt werde. Das Land hätte Unternehmen aus anderen EU-Staaten die Einhaltung des niedersächsischen Bautarifs nur vorschreiben dürfen, wenn er für alle gelte.

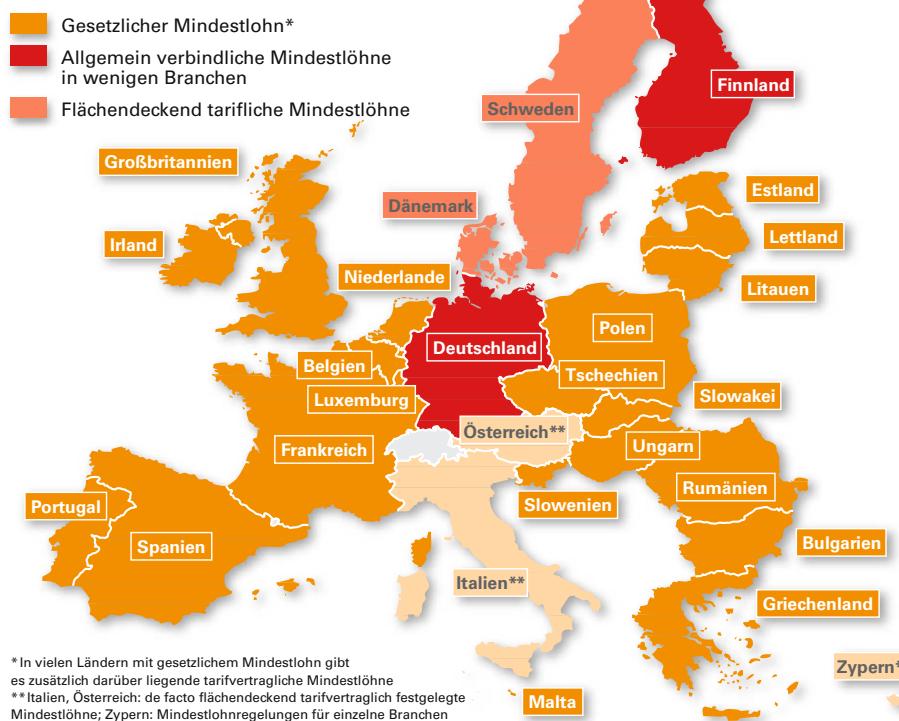
Bereits im Dezember 2007 hatte der EuGH im „Laval-Fall“ ähnlich argumentiert. Die Frage war, ob schwedische Gewerkschaften mittels Arbeitskampf das lettische Bauunternehmen Laval dazu zwingen durften, lettische Bauarbeiter auf einer schwedischen Baustelle nach schwedischem Tarif zu bezahlen. Nein, entschieden die Europa-Richter. Ein Baustein in ihrer Urteilsbegründung: In Schweden gibt es, anders als in Deutschland, kein Entsendegesetz mit einem entsprechenden Mindestlohn. Mindestentgelte regeln ausschließlich nicht allgemein verbindliche schwedische Tarifverträge.

Nach Überzeugung des EuGH lassen sich für Beschäftigte, die von ihrem Arbeitgeber in ein anderes EU-Land entsandt werden, also lediglich Mindestarbeitsbedingungen sichern. Und das gehe zwangsläufig nur über eine staatliche Ausweitung der geltenden Bestimmungen. Etliche Experten wie Eva

Kocher sehen diese Rechtsauffassung kritisch. Der EuGH missachte die „demokratische und repräsentative Funktion autonomer Tarifverhandlungen“ und übe eine „Tarifzensur“ aus, wenn er das Streikrecht nur für bestimmte Forderungen akzeptiere, schreibt die Juristin zum Laval-Urteil.* Allerdings führten den Arbeitskampf im Laval-Fall nicht diejenigen, um deren Schutz es ging – sondern die schwedische Elektrikergewerkschaft verhinderte von außen Elektroarbeiten des lettischen Unternehmens. „Möglicherweise fällt dem EuGH bei Arbeitskämpfen, die durch die unmittelbar Betroffenen selbst geführt werden, eine eigenständige Würdigung der kollektiven Autonomie leichter“, gibt Kocher zu bedenken.

In beiden Fällen gilt: Die Luxemburger Richter hätten anders entschieden, wenn sie über die Durchsetzung allgemein verbindlicher Tarifverträge hätten urteilen müssen. Denn im Umkehrschluss bedeuten die Urteile: Um den Be-

Mindestlöhne in der EU



beschäftigen einen angemessenen Lohn zu ermöglichen, könnten ausländische Unternehmen sehr wohl dazu verpflichtet werden, national festgesetzte Mindestlöhne zu zahlen. Die Konsequenz für Eva Kocher: „Auch in Deutschland führt kein Weg an allgemein verbindlichen Mindestlöhnen vorbei.“ ▶

* Quelle: Eva Kocher: Kollektivverhandlungen und Tarifautonomie – welche Rolle spielt das europäische Recht?, in: Arbeit und Recht 1-2/2008
Download unter www.boecklerimpuls.de