

Infoservice

Vergaberecht – Tariftreueklausel europarechtswidrig

In einem Urteil vom 3. April 2008 (Az.: Rs. C-346/06) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) entschieden, dass die so genannte Tariftreueklausel des niedersächsischen Vergabegesetzes nicht mit der Richtlinie 96/71/EG („Entsenderichtlinie“) zu vereinbaren ist.

Das niedersächsische Vergabegesetz bestimmt, dass Aufträge für Bauleistungen nur an solche Unternehmen vergeben werden dürfen, 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.

Der EuGH kam zu dem Ergebnis, dass diese Regelung gegen die Entsenderichtlinie verstößt, weil sie nicht den gemeinschaftsrechtlichen Anforderungen genügt, nach denen die Mitgliedstaaten bei einer staatenübergreifenden Erbringung von Dienstleistungen von den in anderen Mitgliedstaaten niedergelassenen Unternehmen die Einhaltung von Mindestlohnsätzen verlangen können. Nach den Vorschriften der Entsenderichtlinie ist der Mindestlohn des Mitgliedstaates, in dessen Hoheitsgebiet eine Arbeitsleistung erbracht wird, für Unternehmen aus anderen Mitgliedstaaten nur maßgeblich, wenn er

- durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften und/oder
- durch für allgemein verbindlich erklärte Tarifverträge oder Schiedssprüche

festgelegt ist.

Die Bestimmung des niedersächsischen Vergabegesetzes verlangt für die Maßgeblichkeit des Tariflohns aber weder, dass der entsprechende Tarifvertrag allgemeinverbindlich ist. Noch handelt es sich nach Auffassung des EuGH um eine einen Mindestlohn festlegende Rechts- oder Verwaltungsvorschrift, so dass die Bestimmung nicht mit der Entsenderichtlinie im Einklang steht.

Diese Auslegung der Entsenderichtlinie wird – so der EuGH – durch die im EG-Vertrag garantierte Dienstleistungsfreiheit bestätigt. Die streitige Bestimmung des niedersächsischen Vergabegesetzes legt den Unternehmern, die in einem anderen Mitgliedstaat mit niedrigeren Mindestlöhnen ansässig sind, eine zusätzliche wirtschaftliche Belastung auf. Diese Belastung ist geeignet, die Erbringung ihrer Dienstleistungen im Aufnahmemitgliedstaat zu behindern und kann so eine Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit darstellen.

Eine derartige Beschränkung der Dienstleistungsfreiheit ist nach Ansicht des EuGH auch nicht durch das Ziel des Arbeitnehmerschutzes gerechtfertigt. Wenn nämlich für im Rahmen eines privaten Auftrags beschäftigte Arbeitnehmer kein solch besonderer Schutz durch Mindestlöhne vorgesehen wird, ist nach Auffassung des EuGH nicht ersichtlich, weshalb der Arbeitnehmerschutz dann Mindestlöhne bei öffentlichen Aufträgen erfordert.

Die Entscheidung des EuGH betrifft zwar lediglich das niedersächsische Vergabegesetz. In den Landesvergabegesetzen Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Hessen, Saarland und Schleswig-Holstein existieren jedoch zum Teil vergleichbare Tariftreueklauseln. In diesen Bundesländern dürften die jeweiligen Bestimmungen bis zu ihrer Neuregelung wegen Europarechtswidrigkeit **nicht anwendbar** sein (so z.B. der Erlass der saarländischen Landesregierung vom 16. April 2008, Az.: A 5/03-08 Z).

Für Fragen stehen wir Ihnen natürlich gern zur Verfügung.

Hamburg, den 20. Juni 2008

gez.

Dr. Lutz Krahnfeld