

Reaktion auf die Laval und Rüffert Urteil des EuGH

Antrag:

Die SPD Dahlem möge beschliessen (beschlossen am 9. April 2008)

Die Kreisdelegiertenversammlung Steglitz-Zehlendorf möge beschliessen :

Der Landesparteitag möge beschliessen :

1) Die Berliner SPD setzt sich für eine Revision der Richtlinie 96/71 zur Entsendung von Arbeitnehmern ein. Sie fordert:

- Sicherzustellen, dass die Aufzählung in Art.3 Abs.1 RL 96/71 nicht weiterhin als abschließend verstanden werden kann.
- Die Einführung einer eindeutigen zeitlichen Eingrenzung bei der Definition der entsandten Arbeitnehmer. D.h., es ist zu klären, wann der Arbeitnehmer nicht mehr als 'entsandter Arbeitnehmer' im Sinne der RL 96/71 angesehen werden kann (eine Frist von 3 Monaten scheint angemessen). Nach Ablauf der Frist sind die Normen der Arbeitnehmerfreizügigkeit anzuwenden und der Arbeitnehmer unterliegt voll und ganz den Normen des Aufnahmestaates.

2) Die Berliner SPD unterstützt den Vorschlag des Europäischen Gewerkschaftsbundes für eine Sozialklausel. Diese könnte wie folgt lauten:

"Keine Regelung der Verträge und insbesondere nicht die Grundfreiheiten oder Wettbewerbsregeln sollten Vorrang vor den sozialen Grundrechten und dem sozialen Fortschritt haben. Im Fall eines Konflikts, sollten die sozialen Grundrechte Priorität erhalten.

Die Auslegung wirtschaftlicher Freiheiten darf nicht so ausfallen, als ob sie die Unternehmen dazu berechtigten, sie zu nutzen, um die nationalen Arbeits- und Sozialrechte zu umgehen und ihnen auszuweichen oder sie für Sozialdumping einzusetzen.

Die in den Verträgen festgelegten wirtschaftlichen Freiheiten sind so auszulegen, dass sie kein Hemmnis für die Ausübung der sozialen Grundrechte darstellen, wie sie von den Mitgliedstaaten und vom Gemeinschafts-/Unionsrecht anerkannt sind, einschließlich des Rechts, Tarifverträge auszuhandeln, abzuschließen und durchzusetzen sowie Arbeitskampfmaßnahmen zu ergreifen. Demnach sollte die Unabhängigkeit der Sozialpartner bei der Wahrnehmung dieser Grundrechte für soziale Interessen und zum Schutz der Arbeitnehmer also nicht beeinträchtigt werden.

Der Arbeitnehmerschutz bedarf einer Auslegung, die den Gewerkschaften und Arbeitnehmern das Recht zuerkennt, für den Schutz der existierenden Standards und für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer in der Union über die bestehenden (minimalen) Standards hinaus einzutreten, insbesondere im Kampf gegen unfairen Wettbewerb über Löhne und Arbeitsbedingungen sowie bei der Einforderung der Gleichbehandlung der Arbeitnehmer, unabhängig von ihrer Nationalität oder anderer Gründe."

Begründung:

Am 3. April 2008 ist die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs in der Sache Rüffert ergangen (C-346/06). Danach verstoßen die Tariftreueklauseln im Vergabegesetz von Niedersachsen gegen Gemeinschaftsrecht. Sie besagen, dass sich Unternehmen, die einen öffentlichen Auftrag annehmen, sich verpflichten müssen nach Tarif zu zahlen. Zahlreiche ähnlich Bestimmungen in den Vergabegesetzen der Bundesländer werden durch dieses Urteil in Frage gestellt. Unserer Forderung nach einer entsprechenden Regelung im Bundesvergabegesetz ist hinfällig geworden.

Die Entscheidung betrifft darüberhinaus die Auslegung der RL 96/71 und der Dienstleistungsfreiheit gemäß Art. 49 EGV. Diese haben Auswirkungen über Deutschland hinaus. Auch in anderen Mitgliedstaaten bestehen Regeln zum Schutz von Arbeitnehmern, die mit der Lesart der RL 96/71 des EuGH im Widerspruch stehen. Man kann sagen, dass die Rüffert-Entscheidung zusammen mit der Laval-Entscheidung das Modell eines sozialen Europas gefährdet.

Die Aufzählung der in Art. 3 Abs. 1 Unterabs. 1 Buchst. a) bis g) RL 96/71 festgelegten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sind bisher als nicht abschließend verstanden worden. Nunmehr sagt der EuGH, sie sehe „ausdrücklich den Grad an Schutz vor, den der Aufnahmemitgliedstaat in anderen Mitgliedstaaten ansässigen Unternehmen zugunsten der von diesen in sein Hoheitsgebiet entsandten Arbeitnehmer abzuverlangen berechtigt ist“. Mit anderen Worten, nur in Ausnahmefällen darf eine weitergehender Schutz als in der Richtlinie vorgesehen werden. Das Ziel der Gleichbehandlung von entsandten und einheimischen Arbeitnehmern wird dadurch bedroht und es besteht die Gefahr von Sozialdumping. Wie viele versteckte Regeln in den Rechtsordnungen der Gemeinschaft existieren, die gegen eine solche Lesart der RL 96/71 verstoßen, lässt sich schwer vorhersagen. Insbesondere bei der Frage der Entlohnung enthält die Entsenderichtlinie keine zufrieden stellende Regelung, wenn man sie als abschließend versteht. Sie sieht lediglich Mindestlohnsätze vor, die durch Rechtsvorschriften oder für allgemeingültig erklärte Tarifverträge festgelegt sind. Dies ist nicht ausreichend, um das Ziel „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ zu erreichen. Mindestlöhne und allgemeinverbindliche Tarifverträge sind nur dort sinnvoll, wo Gewerkschaften nicht stark genug sind eine angemessene Entlohnung zu auszuhandeln. Wie der Rüffert-Fall zeigt, sind besonders im Bereich des öffentlichen Vergaberechts Regelungen zu vermuten, die über den Standard der Entsenderichtlinie hinausgehen. Da der Staat verpflichtet ist das günstigste Angebot zu wählen, hat er ein besonderes Interesse an die Vergabe von Aufträgen hohe soziale Anforderungen zu stellen.

Eine hinreichende Definition des Begriffs der Arbeitnehmerentsendung fehlt in der RL 96/71 bisher. Insbesondere eine zeitliche Begrenzung ist sinnvoll. Hiermit könnte der Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften durch das Verschieben von Entsendungskonstellationen entgegengewirkt werden.

Der EuGH ist offensichtlich versucht die RL 96/71 in einer Weise auszulegen, die der Dienstleistungsfreiheit zur größtmöglichen Entfaltung verhilft. Dabei setzt er sich über die der RL 96/71 zu Grund liegenden Erkenntnis hinweg, dass „ein fairer Wettbewerb sowie Maßnahmen, die die Wahrung der Rechte der Arbeitnehmer garantieren Voraussetzung für eine (...) Förderung des länderübergreifenden Dienstleistungsverkehrs sind“. Es ist sicherzustellen, dass dem EGV und insbesondere den Grundfreiheiten nicht eine Auslegungsregel entnommen wird, wonach die Grundfreiheiten einen Vorrang vor dem sozialen Fortschritt genießen. Dieses Ziel kann durch eine Sozialklausel erreicht werden.