

Antrag

der Abgeordneten Ulla Lötzer, Werner Dreibus, Dr. Diether Dehm, Dr. Barbara Höll, Monika Knoche, Hüseyin Aydin, Wolfgang Gehrcke, Heike Hänsel, Inge Höger-Neuling, Hakki Keskin, Michael Leutert, Kornelia Möller, Dr. Norman Paech, Paul Schäfer, Dr. Herbert Schui, Dr. Axel Troost, Alexander Ulrich, Sabine Zimmermann, Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und der Fraktion DIE LINKE.

Tariftreue europarechtlich absichern

Der Deutsche Bundestag stellt fest:

In einem aktuellen Urteil vom 3. April 2008 (Dirk Ruffert / Land Niedersachsen C-346/06) hat der Europäische Gerichtshof die Position vertreten, dass Tariftreueregelungen bei der öffentlichen Auftragsvergabe nicht mit der EU-Dienstleistungsfreiheit vereinbar sind, wenn die Tarifverträge nicht allgemeinverbindlich sind. In den Urteilen zu Laval und Viking war das Recht für die Einhaltung von Kollektivverträgen zu streiken, aberkannt worden.

Mit diesen Entscheidungen stellt der EuGH den Schutz des Binnenmarktes und hier insbesondere die Dienstleistungsfreiheit nach Art. 49 EGV über den Schutz der Arbeitnehmerrechte. Die drei Urteile markieren einen Generalangriff auf die Möglichkeiten von Gewerkschaften mit Streiks oder Tarifverträgen wirksam gegen Sozialdumping vorzugehen.

Das Ruffert-Urteil des EuGH ist ein Affront gegen das Bundesverfassungsgericht, das 2006 Tariftreuegesetze auch für regionale Tarifverträge ausdrücklich gebilligt hatte, mit der Begründung, dass die „Stabilität des Systems sozialer Sicherheit“ ein besonders wichtiges Ziel sei.

Tarifautonomie und Streikrecht sind Grundbestandteile sozialer Demokratie, die nicht den marktliberalen Grundfreiheiten geopfert werden dürfen.

Der Deutsche Bundestag fordert deshalb von der Bundesregierung Konsequenzen aus dem EuGH-Urteil, um die Möglichkeit öffentliche Aufträge an die Einhaltung von Tarifverträgen zu binden, europarechtlich abzusichern und in der anstehenden Reform des bundesdeutschen Vergabegesetzes angemessen zu berücksichtigen.

Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

- umgehend und vor der Ratifizierung auf der Ebene des Europäischen Rates Initiativen zu ergreifen, um in den Vertrag von Lissabon eine soziale Fortschrittsklausel einzufügen, die den Vorrang der sozialen Grundrechte und Grundwerte vor den sogenannten Binnenmarktfreiheiten absichert.

- im Europäischen Rat eine Initiative zu ergreifen, um in der Entsenderichtlinie 96/71/EG Art. 3 klarzustellen, dass nicht nur allgemeinverbindliche Tarifverträge zum besonderen Schutzbereich zählen
- im Europäischen Rat eine Initiative zu ergreifen, in der Vergaberichtlinie 2004/18/EG Art. 26 die Möglichkeit zu verankern, dass Tariftreueverpflichtungen als Bedingung für die Auftragsausführung vorgeschrieben werden können
- das ILO-Übereinkommen Nr. 94 über ‚Arbeitsklauseln in den von Behörden geschlossenen Verträgen‘ umgehend zu ratifizieren.
- bei der anstehenden Modernisierung des bundesdeutschen Vergaberechtes die Vorgabe der EU-Vergaberichtlinie 2004 / 18 so umzusetzen, dass alle Unternehmen, die Aufträge der öffentlichen Hand erhalten, verbindlich zur Tariftreue bzw. dort wo Tarifröhne unterhalb eines noch festzulegenden Mindestlohns liegen, zur Zahlung von Mindestlöhnen verpflichtet werden.
- einen jährlich anzupassenden gesetzlichen Mindestlohn in Höhe von zur Zeit 8,44 € brutto je Stunde als allgemeine Untergrenze einzuführen. Darüber hinaus sollen tarifliche Mindestlöhne, die oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen, als Branchenmindestlöhne festgeschrieben werden können. Dazu sollen Regelungen des Arbeitnehmer-Entsendegesetz vereinfacht werden.
- das Verfahren zur Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen zu erleichtern
 - durch die Absenkung des gegenwärtig nötigen Quorums, wonach unter einen Tarifvertrag mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fallen muss;
 - die Zulassung der AVE auch ohne Einvernehmen des Tarifausschusses,
 - und die Kodifizierung der durch die Rechtsprechung anerkannten Bestandteile des „Öffentlichen Interesses“ im Tarifvertragsgesetz.

Berlin, den 19. Juni 2008

Dr. Gregor Gysi, Oskar Lafontaine und Fraktion

Begründung

Nach dem EuGH-Urteil Rüffert dürfen in Zukunft bei der Vergabe öffentlicher Aufträge nur noch Mindeststandards wie allgemeinverbindliche Tarifverträge oder gesetzliche Mindestlöhne verpflichtend vorgeschrieben werden. Regionale Tarifverträge, die in der Bundesrepublik üblicherweise nicht für allgemeinverbindlich erklärt werden, gehen nach der Auffassung des EuGH über diesen Mindestschutz hinaus und beschränken die Dienstleitungsfreiheit in ungerechtfertigter Weise. Damit werden die grenzüberschreitend zwingend anzuwendenden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Entsenderichtlinie (Art. 3) zu abschließenden Schutzkernbereichen über die nicht hinausgegangen werden darf. Inländische Anbieter, die sich an Tarifverträge halten, werden diskriminiert. In den Urteilen zu Laval (Rn. 94) und Viking (Rn. 46) wurde darüber hinaus von den Richtern sogar die nach dem Grundgesetz unantastbare Menschenwürde den Binnenmarktfreiheiten unterworfen. Der Europäische Gewerkschaftsbund spricht nach den Urteilen Laval, Viking und Rüffert von einem untragbaren Zustand. Die Grundrechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern seien in Gefahr und Gewerkschaften nicht mehr in der Lage im Zeitalter der Globalisierung Arbeitsnormen festzulegen und zu schützen.

Die Bundesregierung, das Land Niedersachsen und sieben weitere Mitgliedstaaten sowie der Generalanwalt des EuGH hatten im Verlauf der EuGH-Verhandlungen zum Fall Rüffert der Rechtsauffassung

widersprochen, dass Tariftreueregelungen nicht mit der EU-Dienstleistungsfreiheit vereinbar seien. Als Argumente wurden angeführt, dass Lohndumping kein Wettbewerbsvorteil im Sinne der europäischen Sozialordnung sei. Gleichzeitig wurde darauf verwiesen, dass in der Entsenderichtlinie günstigere Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel ortsübliche Tarife durchaus erlaubt sind (Art. 3 Abs. 7) und eine entsprechende Tariftreueverpflichtung, da sie für alle Anbieter gilt nicht diskriminierend sei und durch zwingende Gründe des Allgemeininteresses (hier Schutz der Arbeitnehmer) gerechtfertigt werden können.

Ziel aller Maßnahmen muss es deshalb sein, sozialen Grundrechten im Konfliktfall Vorrang vor den Binnenmarktfreiheiten einzuräumen und an dieser Stelle die sogenannten zwingenden Gründe des Allgemeininteresses nicht mehr einer solchen Interpretation des EuGH zu überlassen.

Da die EuGH-Richter in ihrem Urteil weder der Mehrheitsmeinung der angehörten Mitgliedstaaten noch dem Schlussantrag gefolgt sind, fordert der Bundestag die Bundesregierung zu einer Klarstellung im Primärrecht (soziale Fortschrittsklausel) und entsprechend auch in der Entsende- und der Vergaberichtlinie auf.

Eine Fortschrittsklausel, wie sie auch vom Europäischen Gewerkschaftsbund gefordert wird, würde den sozialen Grundrechten im Konfliktfall Vorrang vor den Binnenmarktfreiheiten einräumen. Unternehmen wären nicht mehr berechtigt sich auf die Binnenmarktfreiheiten zu berufen, um nationale Arbeits- und Sozialrechte zu umgehen oder die Unabhängigkeit der Sozialpartner zu beeinträchtigen. Nur damit kann wirksam gewährleistet werden, dass der soziale Fortschritt in der EU nicht weiter durch europäische Rechtssetzungsakte ausgehöhlt wird. Damit würde gleichzeitig das Sozialstaatsprinzip des Grundgesetzes geschützt.

Entsprechende Klarstellungen in der Entsende- und Vergaberichtlinie zielen darauf, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer günstigeren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen wie sie in regionalen Tarifverträgen oder bei regionalen Mindestlöhnen (vgl. das Berliner Landesvergabegesetz) festgelegt sind, bei der grenzüberschreitenden Entsendung sowie bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zu verankern.

Das EuGH Urteil widerspricht internationalem Recht in Form des ILO-Übereinkommens 94, das allerdings durch die Bundesrepublik im Gegensatz zu 12 anderen europäischen Staaten noch nicht ratifiziert wurde. Das ILO-Übereinkommen regelt in Art. 2. unter anderem, dass öffentliche Aufträge Klauseln enthalten müssen, „die den beteiligten Arbeitnehmern Löhne (...) gewährleisten, die nicht weniger günstig sind als die Bedingungen, die im gleichen Gebiet für gleichwertige Arbeit (...) gelten.“

Auf der nationalen Ebene muss mit der anstehenden Reform des bundesdeutschen Vergaberechts die Rechtsunsicherheit nach dem EuGH insbesondere für Bundesländer und Kommunen beseitigt werden und das Recht auf Tarifautonomie wieder hergestellt werden. Tarifverträge und die Tarifautonomie haben sich als Grundbestandteil der sozialen Demokratie bewährt. Sie sichern über kollektivvertragliche Regelungen zwischen den Tarifparteien Einkommen, Arbeitsbedingungen und soziale Mindeststandards für die Beschäftigten. Als wichtige Voraussetzung für die Handlungs- und Durchsetzungsfähigkeit der Gewerkschaften verdienen sie in einem sozialen Rechtsstaat politischen Schutz. Sie haben sich auch in der Funktion bewährt, die Unternehmen vor einer Konkurrenz untereinander über Arbeits- und Sozialkosten zu bewahren und ihnen Planungssicherheit zu geben. Tariftreueregelungen in der öffentlichen Auftragsvergabe sind ein wirksames Mittel, um der Vorreiterrolle des Staates bei der Stabilisierung des Tarifvertragssystems gerecht zu werden und Verstöße zu sanktionieren.

Angesichts des Generalangriffs des EuGH und der Erosion des Tarifvertragssystems, sind darüber hinaus Maßnahmen auf Bundesebene unerlässlich, die das Tarifvertragssystem zusätzlich stabilisieren. Dazu zählt erstens ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn als Untergrenze, sowie Branchenmindestlöhne, soweit diese über dem allgemeinen Mindestlohn liegen. Zweitens ist eine Reform notwendig, die die Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit von Tarifverträgen deutlich erleichtert. Die geltende Rechtslage verhindert eine wirkungsvolle allgemeinverbindliche Durchsetzung tariflicher Standards. Dabei stehen insbesondere zwei Regelungen des Tarifvertragsgesetzes in der Kritik, das 50-Prozent-Quorum und das Vetorecht der Spitzenverbände von Arbeitgebern und Beschäftigten. Die Regel,

wonach unter einen Tarifvertrag mindestens die Hälfte der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen fallen muss, um diesen für allgemeinverbindlich erklären zu können, verhindert die Anwendung der tariflichen Standards in den Fällen, die im Rahmen einer Verhältnismäßigkeitsabwägung nach Kriterien des öffentlichen Interesses ebenfalls zulässig wären.

Ein öffentliches Interesse liegt etwa dann vor, wenn die Löhne außerhalb des anzuwendenden Tarifvertrages so niedrig liegen, dass sie nicht Existenz sichernd sind. Die Regel des Tarifvertragsgesetzes, nach der eine Zulassung der AVE durch den Bundesarbeitsminister nur bei Einvernehmen des Tarifausschusses, also der Vertreter der Spitzenverbände, möglich ist, führte in der Vergangenheit häufig zu Blockaden von AVE durch die Arbeitgeberverbände. Trotz der Einigung der zuständigen Tarifvertragsparteien und ungeachtet gemeinsam gestellter Anträge haben sich die Vertreter der Arbeitgeberverbände als Tarifzensoren betätigt. Abhilfe ist hier dringend geboten. Weiterhin würde die Aufnahme von Kriterien in das Tarifvertragsgesetz, die der Beurteilung des öffentlichen Interesses an Allgemeinverbindlichkeitserklärungen dienen, die Entscheidungsmaßstäbe für alle Beteiligten transparenter gestalten und zu einer Versachlichung der öffentlichen Diskussion beitragen.