

Gestaltungsspielräume auf europäischer und nationaler Ebene –Replik der deutschen Sozialpartner

I. Grundsätzliches:

a) Dem DGB ist ein soziales Europa wichtig, da nur ein solches Europa ein Zusammenleben in Frieden ermöglicht.

Unverzichtbar sind soziale Rechte für die Beschäftigten. Sie schaffen mit ihrer Arbeit erst die Werte für einen wirtschaftlichen Erfolg.

Wir treten für ein politisch gestaltetes soziales Europa ein, das nicht nur von Marktkräften bestimmt wird, und erwarten eine Respektierung der nationalen Grundrechte wie der Gemeinschaftsgrundrechte gegenüber den Grundfreiheiten - zumindest in einem angemessenen Verhältnis - in Deutschland durch die sog. praktische Konkordanz hergestellt.

Bei einem Ausgleich widerstreitender Interessen, insbesondere mit wirtschaftlichen und sozialen Rechten, sind also beide Seiten gleichwertig in die Waagschale zu werfen. Dafür muss das betroffene Grundrecht – in diesem Fall jeweils die Tarifautonomie – einmal in ihrer wichtigen Form der Durchsetzung, dem Streik, im anderen Fall als die übliche Entgeltkategorie, dem Ergebnis der kollektiven Ausübung von Rechten, die der Staat akzeptiert und im Wege der Selbsthilfe der Ausgestaltung der Tarifparteien überlässt -, dieses Grundrecht muss in seiner ihm eigenen Gänze und Tragweite beachtet werden.

Dabei ist das Agieren (die Freiheit der Wahl der Mittel) und die Zielsetzung der Akteure (Freiheit der Tarifziele) als ein zu schützendes Recht an sich anzusehen bei Beachtung der Waffengleichheit. Es kann nicht einfach, wie der EuGH dies tut, ein Grundrecht als Rechtfertigungsgrund herangezogen werden- es hat einen eigenen Schutzbereich! Und dieser muss eigenständig berücksichtigt werden. Zudem dürfen nicht unter den zwingenden Allgemeininteressen die Arbeitnehmerinteressen aus einer individualistischen Perspektive des Arbeitnehmerschutzes heraus betrachtet werden.

Wir unterstützen eine Politik der Angleichung durch soziale Mindeststandards auf dem Weg des Fortschritts für alle in Europa und meinen, dass in einem sozialen Europa dies auch in dessen Grundrechtecharta und Vertrag deutlicher als bislang und in Korrektur der Rechtsprechung des EuGH zum Ausdruck gebracht werden muss. Deshalb ist es angebracht, dies deutlich zu verstärken und im Primärrecht festzulegen, dass es jedenfalls keinen Vorrang der Grundfreiheiten vor klar definierten sozialen Grundrechten des Gemeinschaftsrechts und der Mitgliedstaaten geben kann.

Dieser Weg muss beschritten werden. Es gibt zugleich auch Chancen, dass der EuGH seine Rechtsprechung noch einmal, wenn die EU-Charta dann voll in Kraft ist, überdenkt. Die Rechtsprechung des EuGH wurde vom DGB oft, wenn auch nicht immer geteilt, jedenfalls aber akzeptiert ebenso wie die Institution selbst und die Reichweite ihrer Entscheidungen. Wir haben aber auch erfahren, dass der EuGH Argumenten gegenüber offen ist, manchmal auch unter Einschränkung seiner bisherigen Rechtsprechung leider auch zuungunsten des Arbeitnehmers.

II. Was kann getan werden??

1. Vorschläge für die europäische Ebene:

Unter Berücksichtigung der Vorgaben durch die Rechtsprechung des EuGH also quasi systemimmanent:

Bundesregierung, die nationalen Abgeordneten, die Mitglieder des Europäischen Parlaments müssen sich in den EU-Gremien für folgende Punkte einsetzen,

- a) Unsere in der Verfassung verbrieften Rechte müssen vertreten und im Rahmen der eigenen Bindung an die Grundrechte für die Tarifautonomie eintreten und
- b) für eine entsprechende klarstellende Verankerung der Gleichgewichtigkeit von sozialen Schutzrechten und Grundfreiheiten, z.B. durch eine entsprechende Verankerung eines sozialen Fortschrittsprotokolls im Vertrag – wie bereits ausgeführt - eintreten.

Zudem:

In der Arbeitnehmerentsenderrichtlinie muss klargestellt werden, dass die dortigen Mindeststandards keine Höchststandards sind, somit eine verbesserte Anwendung national (Günstigkeitsprinzip, tarifliche Verbesserung) auch mit Wirkung für EU-Ausländer zum Tragen kommen kann, sofern dies nicht diskriminierend geschieht und auch weitergehende Regelungsbereiche, die im Arbeitsverhältnis eine Rolle spielen, unter Berücksichtigung der Dienstleistungsfreiheit verlangt werden können – ansonsten wäre die Tarifautonomie empfindlich betroffen.

Alle europäischen Richtlinien im Arbeitsrecht sind von allen Unternehmern überall, wo sie tätig sind, in der EU einzuhalten und müssen auch überall überprüft werden können – der enge Begriff, wonach eine Begrenzung der Dienstleistungsfreiheit nur ausnahmsweise auf der Basis der Entsenderichtlinie durch eine Kontrolle im Aufnahmestaat erfolge, muss ebenfalls angegangen werden.

In beiden Staaten (Aufnahme- wie Herkunftsland) sollte die Einhaltung von europäischem Recht je nach den unterschiedlichen Möglichkeiten und zu den unterschiedlichen Zeiten der Anwesenheit von Arbeitnehmern und Unternehmensvertretern kontrolliert werden dürfen.

2. Vorschläge für die nationale Ebene:

a) Ziel für das Vergaberecht: Legitimationsbasis für Tariftreueerklärungen schaffen, die alle - und nicht nur die im erstreckten Mindestlohntarifvertrag vereinbarten - Entgeltgruppen umfassen, die alle in- und ausländischen Arbeitgeber bindet.

aa) Dies wäre zum einen möglich durch eine erleichterte AVE bzw. RVO auf der Basis des AEntG (ggf. allein) zu diesem Zweck. Damit wäre den Anforderungen der Entsenderichtlinie Genüge getan.

bb) Der Bund könnte diese Legitimation auch auf die Länder übertragen, z. B. im laufenden Gesetzgebungsverfahren zum Vergaberecht! Oder in der AEntG-Novelle. Der Ansatz des BMAS im neuen Entwurf auch regionale TV vorzusehen, war also richtig und sollte unter diesem Aspekt erneut berücksichtigt werden.

b) Andere soziale Kriterien wie Vorhandensein einer Interessenvertretung, Quote bei Ausbildung und Einstellung Arbeitsloser wären möglich, weil öffentliches Interesse an diesen Maßnahmen gegeben ist. Tariftreue ist auch im öffentlichen Interesse, da die Unterbietung im Wettbewerb über Löhne und daraus resultierende Arbeitslosigkeit verhindert werden sollen, wie auch die sozialen Sicherungssysteme gesichert werden sollen.

c) Die bereits durch AVE oder RVO nach dem AEntG erstreckten Tarifverträge können in die Ländervergabegesetze und das Bundesrecht übernommen werden. Und damit auch bestehende Überwachungs- und Sanktionsmöglichkeiten weiterhin genutzt werden. Die einfache Unanwendbarkeitserklärung einiger Länder ist ohne Not erfolgt und muss korrigiert werden.

Problem öffentliche Aufträge: die Differenzierung ist ein Ausdruck des verkürzten Ansatzes des EuGH in diesem Zusammenhang nach dem jeweils zwingenden Mindestschutz zu fragen,

also Ausdruck, dass er nicht nach der Erforderlichkeit des Eingriffs sondern der des Schutzes fragt. In der EuGH-Entscheidung „Finalarte“: höherer tariflicher Urlaubsanspruch gegenüber gesetzlich festgelegtem war möglich! Branchendifferenzierung; Schutz bei Tariftreue ist der vor unfairem Wettbewerb und Lohndumping, Arbeitslosigkeit, nicht Mindestentgeltschutz!!